Ontario

PROGRAMME DE PRÉVENTION

des agressions sexuelles

contre les enfants

LEGISLATIVE LIBRARY OF ONTARIO
TORONTO
NOV 20 2002
RECEIVED

sécurité

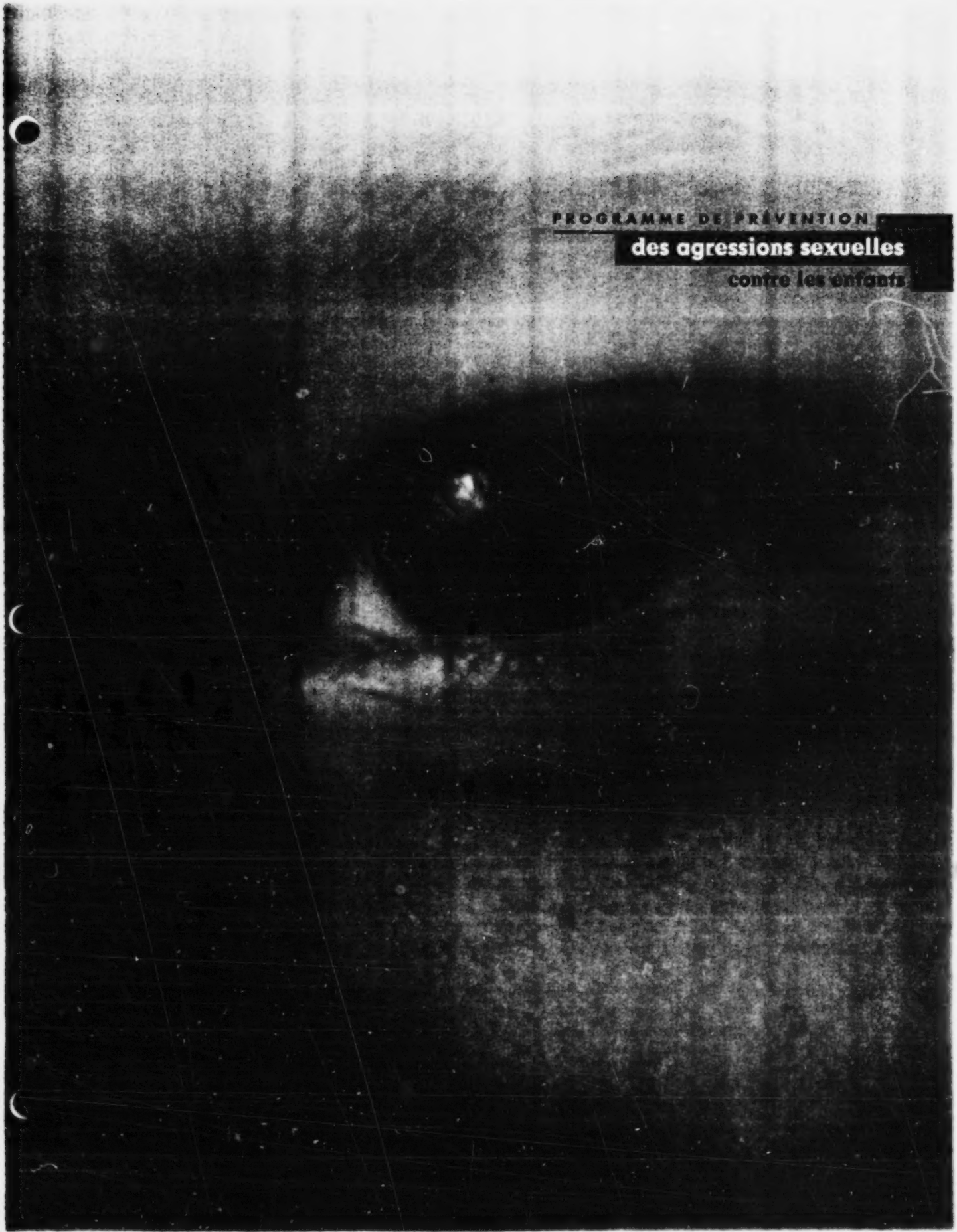
Pour plus de

Publié par le ministère du Tourisme,
de la Culture et des Loisirs
Imprimé par l'imprimeur de la Reine pour l'Ontario
Province de l'Ontario, Toronto, Canada

www.tourism.gov.on.ca

© L'imprimeur de la Reine pour l'Ontario 2002

ISBN 0-7794-2517-0



PROGRAMME DE PRÉVENTION

des agressions sexuelles

contre les enfants

103-03711/

Remerciements

La publication **Pour plus de sécurité – Programme de prévention des agressions sexuelles contre les enfants** [Manuel destiné aux organisations sportives de l'Ontario] est une initiative de la Direction des sports et des loisirs, du ministère du Tourisme, de la Culture et des Loisirs de l'Ontario.

Lorraine Street, consultante du secteur privé spécialisée en gestion des risques et en présélection, est la chercheuse principale et la rédactrice du document.

Le ministère tient à remercier les personnes suivantes qui ont contribué à l'élaboration du document **Pour plus de sécurité.**

Paul Bennett, Halton Centre for Childhood Sexual Abuse
Sheldon Kennedy, Société canadienne de la Croix-Rouge
Ian Hennigar, Ontario Speed Skating Association
Wendy Cathcart, Softball Ontario
Sherry Funston, Squash Ontario
John Panethere, Ontario Hockey Federation
Marg McGregor, Association canadienne pour l'avancement des femmes, du sport et de l'activité physique (ancienne représentante de l'organisme)
Michelle Brownrigg, Ontario Physical and Health Education Association
Guy Bradbury, Sport Alliance of Ontario
Paul Jurbala, Sport Alliance of Ontario
Jack Martin, New Directions Counselling Centre
Louise Barry, ministère des Services sociaux et communautaires
Hanna Gavendo, ministère des Services sociaux et communautaires
Suzanne Hamilton, ministère des Services sociaux et communautaires
Karen Hetherington, ministère du Solliciteur général et des Services correctionnels
David Erler, ministère du Solliciteur général et des Services correctionnels (retraité)
Albert Marier, Direction des sports, ministère des Affaires municipales du Québec

Table des matières

1 INTRODUCTION

But du présent manuel
Limites du présent document
Dispositions législatives ontariennes sur la protection de l'enfance
Modules de formation

2 NÉCESSITÉ D'AGIR

Enfants particulièrement vulnérables
Auteurs des agressions sexuelles contre les enfants
Conséquences des agressions sexuelles contre les enfants

3 DÉFINITIONS ET NOTIONS

Caractéristiques des délinquantes et délinquants sexuels
Définition du terme «enfant»
Définition d'une agression sexuelle contre un enfant
Définition d'un enfant qui peut avoir besoin de protection
Profil d'une organisation soucieuse de plus de sécurité

4 OBLIGATIONS LÉGALES

Loi sur les services à l'enfance et à la famille
Devoir de faire rapport
Motifs de faire rapport
Devoir constant de faire rapport
Rapport direct
Motifs raisonnables de soupçonner
Responsabilités et sanctions
Personnel professionnel
Protection accordée par la loi aux personnes qui font rapport à une société d'aide à l'enfance

***Code criminel* du Canada**
Agressions sexuelles avec voies de tait
Autres infractions d'ordre sexuel contre les enfants
Consentement
Ordonnances d'interdiction

Principes de la *common law*
Devoir de prudence
Associations non constituées en personnes morales

Table des matières

5 PRÉVENTION DES AGRESSIONS SEXUELLES AU SEIN D'UNE ORGANISATION

Gestion des risques

Méthode de gestion des risques axée sur l'ambiance, les activités, les structures et les communications

Guide d'évaluation et de gestion des risques

Évaluation des risques de l'ambiance
Première étape : Évaluer les risques
Deuxième étape : Agir pour réduire les risques
Ambiance plus sûre

Évaluation des risques des activités
Sports ou activités
Personnes qui participent aux sports ou aux activités
Personnel et bénévoles

Présélection dans les organisations sportives
Avant l'élaboration des mesures de présélection
Choix des mesures de présélection appropriées
Évaluation des risques de chaque poste
Formulaire Analyse de poste pour la présélection
Instruments de présélection avant embauche
Instruments de présélection après embauche
Importance de la présélection après embauche
Vérification des dossiers de police comme instrument de présélection
Vérification des dossiers du CIPC
Vérification des dossiers locaux
Limites de l'information obtenue par ces vérifications
Importance de la vérification des dossiers de police
Protocole de demande de vérification des dossiers de police

Évaluation des risques des structures
Première étape : Évaluer les risques
Deuxième étape : Agir pour réduire les risques
Mesures officielles de prévention et de suivi des agressions sexuelles
Ne pas confondre les politiques et les marches à suivre
Éviter les clauses de « tolérance nulle »

Évaluation des risques des communications
Première étape : Évaluer les risques
Deuxième étape : Agir pour réduire les risques

Table des matières

6 SUIVI DES PLAINTES D'AGRESSION SEXUELLE

Infractions

Plaintes nécessitant un signalement externe
Signes comportementaux chez les jeunes enfants
Signes comportementaux chez les enfants plus âgés
Signes physiques d'agression sexuelle

Démarche suggérée

7 RÉSUMÉ

Annexe A : Le devoir de faire rapport aux termes de la Loi sur les services à l'enfance et à la famille

Bibliographie

Notes finales

1 Introduction

But du présent manuel

Le présent manuel constitue un guide destiné aux organisations sportives de l'Ontario et leur offre des instruments qui les aideront à prévenir les agressions sexuelles contre les enfants qui participent à leurs activités et à régler ces problèmes lorsqu'ils surgissent.

Les enfants ne doivent pas être laissés à eux-mêmes pour se protéger contre les agressions sexuelles. Il est absurde de penser qu'ils pourront le faire, étant donné la dynamique qui caractérise presque toujours les rapports entre les enfants et la plupart des délinquantes et délinquants sexuels.

La mise en œuvre de mesures raisonnables de protection des enfants contre les agressions sexuelles relève de la responsabilité morale et légale des adultes auxquels les enfants sont confiés, notamment des adultes qui participent aux organisations sportives. Malheureusement, les révélations publiques d'agressions sexuelles récentes et passées contre des enfants et des adolescentes et adolescents engagés dans les sports et les loisirs, tant dans les petites collectivités rurales que dans les grandes villes, indiquent manifestement que ces mauvais traitements peuvent survenir n'importe où.

Le présent manuel a été préparé spécialement pour les organisations sportives et est donc axé sur le sport, tant dans son thème principal que dans les exemples utilisés.

En Ontario, il y a environ 1,1 million d'enfants qui participent chaque année au sport organisé.[i] Ces activités sont généralement bien organisées, présentées de façon compétente, et sûres. Elles offrent aux enfants des occasions merveilleuses de s'amuser et d'apprendre à développer leurs capacités physiques et leur esprit d'équipe et d'initiative, et leur fournissent des possibilités d'établir des relations saines, d'acquérir des aptitudes sociales, d'accroître leur confiance, de mieux se comprendre et de découvrir leurs capacités, ainsi que des occasions d'apprendre des leçons importantes en grandissant.

Ici également, les enfants peuvent toutefois apprendre d'autres leçons plus dures. Certains enfants découvrent qu'ils ne sont pas à l'abri du danger, ni protégés contre les préjudices. Ils sont parfois victimes de mauvais traitements de la part même des personnes qui sont là pour leur enseigner, les orienter et les diriger. Les torts qui leur sont faits sont toujours traumatisants et durent parfois toute la vie. Les conséquences immédiates, à moyen terme et à long terme sont ressenties par les enfants, leurs familles, leurs amis, tous les membres de l'organisation, ainsi que l'ensemble de la collectivité.

Il est très difficile d'accepter que certaines personnes qui sont elles-mêmes associées au sport – des gens que nous connaissons peut-être, et dont les enfants participent eux-mêmes aux activités – commettent des agressions sexuelles contre des enfants. Le risque existe cependant, et les gens qui dirigent les programmes de sports, ainsi que les familles et les collectivités qui les apprécient, doivent agir pour protéger les enfants contre ces individus relativement peu nombreux.

Le titre du manuel, *Pour plus de sécurité*, a été choisi délibérément. **Toute activité comporte un risque, et la seule organisation qui présente une sécurité absolue est celle qui n'offre absolument aucun programme ni aucune activité. Le but visé ici est de faire en sorte que les organisations offrent une plus grande sécurité, toute la sécurité raisonnable possible.**

Personne ne peut repérer un délinquant sexuel au premier coup d'œil. En outre, même si elle s'est préparée avec le plus grand soin, une organisation peut avoir beaucoup de mal à repérer les délinquantes et délinquants sexuels avant leur premier acte d'agression. Il y a cependant des moyens concrets et relativement simples de limiter les possibilités et les moyens qu'ils ont d'exploiter les enfants. Le présent manuel entend aider les organisations à élaborer et mettre en œuvre des mesures de protection permettant d'empêcher le plus possible les agressions sexuelles contre les enfants dans leurs programmes et leurs activités.

Limites du présent document

Certains comportements qui sont définis comme des agressions lorsqu'ils visent un enfant peuvent constituer du harcèlement lorsqu'ils s'adressent à des pairs ou sont adoptés entre adultes. Le présent manuel ne porte que sur les agressions sexuelles contre les enfants. Les organisations qui le désirent peuvent aussi instaurer des mesures de protection pour lutter contre le harcèlement – y compris le harcèlement sexuel – entre pairs ou visant des adultes. Une publication intitulée *En parler!... Agir maintenant!*, de l'Association canadienne pour l'avancement des femmes, du sport et de l'activité physique et de l'Association canadienne de hockey, consacre un chapitre spécial au harcèlement. Cette publication est accessible sur le réseau Internet : http://www.harassmentinsport.com/e/handbook/

La publication *Pour plus de sécurité* présente des conseils généraux concernant les agressions sexuelles contre les enfants participant aux organisations sportives, qui ne s'appliquent peut-être pas à toutes les situations. Les organisations doivent consulter leurs propres conseillères et conseillers juridiques pour bien connaître leurs obligations légales particulières. Le ministère les invite instamment à demander des conseils juridiques lors de l'élaboration de leurs propres mesures de protection, notamment en ce qui concerne le suivi des incidents ou des allégations d'agression sexuelle.

Dispositions législatives ontariennes sur la protection de l'enfance

Le présent manuel examine certaines dispositions législatives ontariennes sur la protection de l'enfance, contenues dans la *Loi sur les services à l'enfance et à la famille*. Les modifications apportées à cette loi sont entrées en vigueur le 31 mars 2000. L'Annexe A présente une comparaison entre les anciennes dispositions et les modifications qui les ont remplacées.

Modules de formation

Les organisations sportives qui cherchent à offrir plus de sécurité entreprennent une démarche qui comprend un certain nombre d'étapes, et elles doivent associer à cette démarche le plus grand nombre possible de personnes. C'est pour les aider dans cette voie que le programme comprend également quatre modules de formation, qui peuvent servir pour la formation des membres du conseil d'administration, des entraîneuses et entraîneurs, des organisatrices et organisateurs, des administratrices et administrateurs, ainsi que des parents. Les modules présentent cette démarche en utilisant l'imagerie d'une carte routière, pour que les participantes et participants puissent déterminer leur point de départ propre, les diverses étapes de la route et leur destination.

C'est pour les aider dans cette voie que le programme comprend également quatre modules de formation, qui peuvent servir pour la formation des membres du conseil d'administration, des entraîneuses et entraîneurs, des organisatrices et organisateurs, des administratrices et administrateurs, ainsi que des parents.

Les modules comprennent des documents sur la *Loi sur les services à l'enfance et à la famille*.

2 Nécessité d'agir

Selon l'étude la plus vaste sur le harcèlement sexuel et les agressions sexuelles au Canada, « 53 pour 100 des femmes et 31 pour 100 des hommes ont été victimes d'au moins un acte sexuel non désiré… notamment de voyeurisme forcé, d'attouchement des parties sexuelles, de menace ou de tentative d'agression sexuelle avec voies de fait, ou d'agression sexuelle avec voies de fait effective » (Rapport Badgley, au milieu des années 1980). Le rapport ajoute que dans quatre cas sur cinq environ, les incidents sont survenus aux victimes lorsqu'elles étaient enfants ou adolescentes et adolescents.[ii]

Les recherches montrent également que les agressions sexuelles se retrouvent dans tous les milieux économiques, sociaux et culturels et dans toutes les religions, les classes et les races. Les enfants des deux sexes en sont victimes, sans égard à l'âge, la race, la religion, la culture ou le milieu socio-économique. Les spécialistes conviennent que dans leur très grande majorité, les enfants victimes d'agression sexuelle évitent toujours de le révéler.[iii] En outre, les garçons et les hommes sont beaucoup moins susceptibles que les filles et les femmes de divulguer une agression sexuelle. Même quand un enfant en parle, l'affaire est parfois étouffée et aucune mesure n'est prise.

Les enfants, en particulier, sont exposés aux agressions sexuelles. Selon une enquête réalisée en 1997 auprès de 179 services policiers dans six provinces canadiennes, 62 pour 100 des victimes d'agression sexuelle avaient moins de 18 ans, 30 pour 100 étaient des enfants de moins de 12 ans, et 32 pour 100 des jeunes âgés de 12 à 17 ans.[iv] En général, les enfants admirent les personnes plus âgées et recherchent leur approbation, et cette caractéristique les rend vulnérables et particulièrement à risque. Si la personne plus âgée s'occupe d'un enfant ou en est responsable pendant une certaine période de temps, les degrés de vulnérabilité et de risque augmentent beaucoup. Les enfants apprennent généralement à obéir aux adultes, à les respecter et à leur faire confiance. Par ailleurs, jusqu'à l'âge d'environ 10 ans, les enfants connaissent mal la sexualité. Ils sont ainsi exposés à des risques accrus parce qu'ils peuvent ne pas savoir tout simplement ce qui leur arrive, ou que ce qui leur arrive constitue une agression sexuelle. Ils peuvent se sentir confus ou malheureux en raison de ce que leur corps subit, sans comprendre encore qu'il s'agit d'une violation qu'ils doivent divulguer. Les prédateurs sexuels sont reconnus pour tirer profit de cette méconnaissance en vue de manipuler leurs jeunes victimes et les faire participer à l'agression tout en gardant le silence.

La plupart des gens qui commettent des agressions sexuelles sont bien connus de leurs victimes, qui leur font confiance – il ne s'agit pas de personnes étrangères. Selon l'enquête susmentionnée auprès des services policiers, 77 pour 100 des victimes connaissaient leur agresseur; dans 50 pour 100 des cas, il s'agissait d'un ami ou d'une connaissance, et dans 28 pour 100 des cas, d'un membre de la famille.[v]

Selon l'enquête susmentionnée auprès des services policiers, 77 pour 100 des victimes connaissaient leur agresseur;

Les relations qui existent entre les enfants et les responsables dans les organisations sportives ne sont pas généralement des relations entre personnes étrangères, mais plutôt des relations étroites qui permettent aux enfants de compter sur les responsables pour trouver protection, orientation, appui et encouragements, tout comme ils comptent sur leurs parents ou les autres personnes qu'ils considèrent responsables.

Les organisations sportives, tout comme un grand nombre d'organisations bénévoles, étaient jusqu'ici considérées au-dessus de tout soupçon. La plupart des gens engagés dans ces organisations étaient des parents, et les gens se connaissaient généralement entre eux. Rares étaient les mesures visant à réduire au minimum les risques d'agression sexuelle, personne ne les estimant nécessaires. Il est pénible de constater que les agresseurs sexuels ont exploité cette

situation. Ils ont tiré profit des liens de *spontanéité et de confiance qui existent dans la* plupart des organisations sportives et de la profondeur de ces liens pour cibler leurs victimes et agresser des enfants, parfois sur de longues périodes.

Même si une organisation a eu la chance de ne pas déplorer jusqu'ici d'agression sexuelle dans ses rangs, elle ne peut présumer simplement qu'il en sera toujours ainsi. Les personnes qui dirigent les organisations sportives doivent prendre toutes les mesures raisonnables pour faire en sorte qu'il ne puisse y avoir et qu'il n'y ait pas à l'avenir d'agression sexuelle. Les organisations sportives doivent prendre des mesures proactives en vue de prévenir le plus possible les agressions sexuelles contre les enfants engagés dans leurs programmes et leurs activités. Il s'agit là d'une obligation morale et légale. Il n'est pas possible de fermer les yeux sur cet enjeu.

Enfants particulièrement vulnérables

Les spécialistes conviennent que les enfants qui présentent des handicaps physiques, psychologiques, sociaux, de développement ou autres sont beaucoup plus exposés que les autres enfants aux risques de mauvais traitements. Selon des études récentes, ils sont de deux à 10 fois plus susceptibles d'en être victimes que les enfants qui ne présentent pas de handicap.[vi]

Cette situation peut s'expliquer par plusieurs raisons. Du fait de leur handicap, ces enfants peuvent avoir plus de mal à se protéger que leurs camarades. Ils ne sont peut-être pas en mesure de parler, de marcher, de courir ou de comprendre ce qui leur arrive. Ils ne sont peut-être pas capables de dire à quelqu'un qu'ils ont été victimes de mauvais traitements. En outre, les enfants qui présentent des handicaps sont plus susceptibles que les autres de vivre loin de leur famille et ont peut-être moins de personnes que les autres enfants pour les protéger.

Les enfants isolés ou solitaires sont également plus exposés, comme par exemple l'enfant qui ne participe pas dans une équipe de sport de *compétition, l'enfant très timide, l'adolescente ou* l'adolescent qui manque de sécurité, l'enfant impopulaire, l'enfant qui vit dans un foyer malheureux, ou l'enfant qui ne reçoit pas l'attention et l'affection dont chaque enfant a besoin.

Auteurs des agressions sexuelles contre les enfants

Bien des gens pensent qu'ils peuvent repérer au premier coup d'œil une personne qui commet des agressions sexuelles contre les enfants. Malheureusement, les agresseurs sexuels ne se distinguent pas des gens ordinaires. La plupart ont un bon emploi ou une carrière professionnelle; ce sont parfois des gens mariés, qui ont des enfants; avant d'être pris ou dénoncés, ils ont souvent agressé un grand nombre d'enfants pendant plusieurs années; un grand nombre n'ont aucun dossier auprès des services policiers, encore moins un casier judiciaire. Une étude réalisée en Colombie-Britannique a révélé que dans 80 pour 100 des cas d'agression sexuelle examinés, l'auteur de l'infraction occupait un poste de confiance; la moitié d'entre eux exerçaient des fonctions professionnelles.[vii]

avant d'être pris ou dénoncés, ils ont souvent agressé un grand nombre d'enfants pendant plusieurs années; un grand nombre n'ont aucun dossier auprès des services policiers, encore moins un casier judiciaire. Une étude réalisée en Colombie-Britannique a révélé que dans 80 pour 100 des cas d'agression sexuelle examinés, l'auteur de l'infraction occupait un poste de confiance;

La plupart des agresseurs sexuels ont des liens étroits avec leurs victimes et profitent de cette relation. Les agressions sexuelles contre les enfants sont rarement des actes isolés commis au hasard. Beaucoup plus souvent, elles se déroulent sur une longue période, et les inégalités de pouvoir et les relations entre l'adulte et l'enfant sont absolument essentielles à l'agression. C'est

pourquoi les agresseurs sexuels recherchent activement des postes de confiance auprès des enfants, notamment dans les milieux du sport, dans les écoles, les églises et les garderies. Ils consacrent beaucoup de temps – souvent pendant de nombreuses années – à nouer des relations, à établir des liens de confiance, à progresser vers des postes de responsabilité et de pouvoir et à renforcer une façade de respectabilité et de crédibilité.

Oui, il y a des agresseurs sexuels qui kidnappent des enfants dans la rue ou dans les parcs. Mais la plupart des agressions sexuelles contre les enfants sont commises par les personnes mêmes auxquelles est confiée la responsabilité des enfants. Au premier rang de la liste, viennent les parents et les membres de la famille, suivis par les amis et des personnes qui ont des postes de confiance – membres du clergé, personnel enseignant, médecins, gardiennes et gardiens, travailleuses et travailleurs sociaux, entraîneuses et entraîneurs – les bénévoles et le personnel rémunéré, y compris les personnes qui exercent des fonctions professionnelles dans divers milieux.

Naturellement, dans leur très grande majorité, les gens engagés dans les organisations sportives ne souhaitent que ce qu'il y a de mieux pour les enfants qui y participent. Malheureusement, les gens pour qui les enfants sont des proies tentantes profitent du fait que les organisations bénévoles font généralement preuve de confiance et ont besoin d'aide.

Les agresseurs sexuels recherchent les situations dans lesquelles il leur sera relativement facile de cibler leurs victimes. Les organisations sportives présentent un grand nombre de ces situations :

- Elles s'occupent des enfants de tout âge.
- Elles sont parfois réparties par sexe – elles ne s'occupent que des garçons ou des filles. Certains délinquants de sexe masculin reconnaissent qu'ils ciblent les garçons non pas parce que les garçons les attirent, mais parce que leur association avec des garçons attire moins l'attention que ne le ferait leur association avec des filles.[viii]
- Les enfants apprennent généralement à obéir aux adultes qui exercent l'autorité, notamment aux responsables. Plus les enfants sont jeunes, plus ils sont susceptibles d'accepter tout ce que font ou disent les responsables.
- Les parents ne contestent pas toujours ou assez souvent ce que font les responsables, surtout dans les sports de compétition.
- Il arrive parfois que les organisations sportives apprécient tellement leur aide qu'elles ne contestent pas les actes des responsables.
- Comme un grand nombre, voire la plupart des gens mobilisés sont des parents, elles ont tendance à leur faire confiance automatiquement.
- Un grand nombre d'activités favorisent des relations étroites entre les responsables et les participantes et participants.
- Dans certaines activités, surtout dans les sports de compétition, ces relations étroites sont essentielles au succès.
- Dans un grand nombre d'activités, les enfants doivent se vêtir et se dévêtir et prendre leur douche dans des vestiaires et des salles de douche communes.
- Les responsables doivent parfois toucher les enfants pour enseigner ou corriger un mouvement ou une technique, ou les aider en cas de blessure.
- Les joueuses et joueurs peuvent passer beaucoup de temps seuls avec les responsables lors de leurs déplacements, de leur entraînement et des périodes d'attente entre les jeux lors des tournois. Les risques d'agression augmentent en fonction du nombre et de la durée des situations en tête-à-tête – en voiture, à l'hôtel, dans les vestiaires, dans les maisons privées.
- Les déplacements avec hébergement de nuit sont courants.
- L'une des raisons pour lesquelles les enfants s'inscrivent aux programmes sportifs est d'améliorer l'estime de soi et la confiance en soi. Les agresseurs profitent des enfants dont l'estime de soi et la confiance en soi sont faibles.

- Comme les rêves de certains enfants se résument dans leurs aptitudes sportives, les entraîneuses et entraîneurs ou les responsables exercent sur eux un pouvoir considérable.

Conséquences des agressions sexuelles contre les enfants

Les dommages causés peuvent être profonds, traumatisants et permanents. Les agressions sexuelles privent les enfants de leur innocence en violant gravement leur confiance. Elles les privent de leur liberté d'être des enfants, d'aimer sainement et de croire que le monde est un milieu sûr. Les enfants victimes d'agression sexuelle présentent couramment les caractéristiques suivantes, dont certaines peuvent être temporaires, mais d'autres durer toute la vie.

- Angoisse, peur, honte, culpabilité, colère
- Sentiment de détresse, d'impuissance
- Sentiment de trahison et incapacité à faire confiance
- Hostilité, agression, violence
- Repliement sur soi et abandon des amis, des activités
- Incapacité à établir des relations intimes amoureuses normales, y compris des relations romantiques et sexuelles
- Perte de l'estime de soi, état dépressif
- Peur d'être jugé
- Peur de passer pour victime, d'attirer l'attention, les moqueries ou les chuchotements
- Peur de perdre des amis
- Alcoolisme ou toxicomanie
- Troubles de l'alimentation
- École buissonnière, perte d'intérêt pour l'école
- Incapacité à trouver ou garder un emploi
- Prostitution
- État dissociatif (auparavant, personnalités multiples)
- Maladies transmissibles sexuellement
- Automutilation
- Grossesses non désirées
- Idées suicidaires, tentatives de suicide, suicides réalisés

Selon les spécialistes du traitement des agressions sexuelles, plus les victimes sont reconnues tôt et reçoivent le soutien et le traitement appropriés, moins ces symptômes sont susceptibles d'apparaître ou de durer longtemps.

3 Définitions et Notions

Caractéristiques des délinquantes et délinquants sexuels

Selon les données de 1997 des services policiers, 98 pour 100 des personnes accusées d'infractions d'ordre sexuel étaient des hommes.[ix] Mais un grand nombre de chercheuses et chercheurs et de travailleuses et travailleurs spécialisés dans les cas d'agression et de harcèlement sexuel contre les enfants sont d'avis que les infractions d'ordre sexuel commises par les femmes font l'objet d'une sous-déclaration importante et que le pourcentage des délinquantes sexuelles est probablement de beaucoup supérieur à 1,5 pour 100.[x]

Voici la ventilation de ces données selon l'âge des délinquantes et délinquants sexuels accusés :

- 1 pour 100 avaient 11 ans ou moins
- 18 pour 100 avaient entre 12 et 17 ans
- 37 pour 100 avaient entre 18 et 34 ans
- 21 pour 100 avaient entre 35 et 44 ans
- 23 pour 100 avaient 45 ans ou plus.[xi]

Un grand nombre de délinquantes et délinquants adultes ont commencé leurs activités à l'adolescence. En Ontario, entre 1979 et 1984, environ 1 400 personnes âgées entre 16 et 19 ans ont été reconnues coupables d'au moins une infraction d'ordre sexuel.[xii]

Définition du terme «enfant»

En général, le terme « enfant » s'applique aux filles et aux garçons de la naissance jusqu'à l'âge de 18 ans. Il existe certaines exceptions, comme dans la partie III de la *Loi sur les services à l'enfance et à la famille*, qui traite de la protection de l'enfance. La partie III ne s'applique qu'aux enfants de moins de 16 ans, sauf s'ils sont déjà confiés à une société d'aide à l'enfance.

Définition d'une agression sexuelle contre un enfant

Une agression sexuelle contre un enfant peut être ainsi définie : exploitation d'un enfant par une personne plus âgée ou plus forte (enfant, adolescente ou adolescent ou adulte) à des fins de satisfaction sexuelle. L'agression sexuelle peut comporter ou non des contacts.

Exemples d'agression avec contact :
- baisers ou étreintes à caractère sexuel
- attouchement des parties sexuelles de l'enfant ou attouchement forcé des parties sexuelles d'une autre personne
- pénétration anale ou vaginale chez un enfant avec un objet ou une partie du corps
- relations sexuelles anales ou vaginales, ou pratique forcée du sexe oral.

Exemples sans contact :
- exhibitionnisme
- outrage à la pudeur quand l'enfant se change ou prend sa douche
- messages obscènes
- projection ou distribution de films, vidéos, revues ou photos pornographiques
- participation forcée à la création de matériel pornographique
- voyeurisme forcé
- utilisation dégradante des parties sexuelles de l'enfant.[xiii]

Définition d'un enfant qui peut avoir besoin de protection

Pour connaître la définition d'un enfant qui peut avoir besoin de protection, ce qui peut englober les cas de mauvais traitements et de négligence par le père ou la mère ou la personne responsable de l'enfant, consulter la section sur le devoir de faire rapport et l'Annexe A du présent manuel.

Profil d'une organisation soucieuse de plus de sécurité

Une organisation plus soucieuse de sécurité est celle dont les responsables se sont expressément engagés à résoudre le problème des agressions sexuelles contre les enfants. Ils sont disposés à

consacrer le temps qu'il faut pour réfléchir au problème et mettre en place les mesures requises afin de devenir et demeurer une organisation qui privilégie la sécurité. Ils font preuve d'honnêteté envers eux-mêmes et les autres concernant la situation réelle de l'organisation et les mesures qui doivent être prises.

Le conseil d'administration, les membres du comité de direction, les administratrices et administrateurs, les responsables, les entraîneuses et entraîneurs, les arbitres et autres officiels, les parents et les participantes et participants ne ferment pas les yeux sur les problèmes qui se posent, mais font tout pour les résoudre et les prévenir.

Les gens qui soupçonnent qu'un enfant peut avoir besoin de protection signalent le cas à la société d'aide à l'enfance et, s'il y a lieu, à la police (pour se renseigner davantage à ce sujet, voir la section sur le devoir de faire rapport). Les personnes responsables de l'organisation prennent toutes les mesures nécessaires pour collaborer et réagir à l'enquête, exercent leur bon jugement et prennent des décisions judicieuses sur les questions qui relèvent de leur autorité. L'organisation adopte et applique avec diligence les mesures de sécurité nécessaires.

Changer la motivation des auteurs d'agressions sexuelles ne relève pas de la compétence d'une organisation. Il lui appartient cependant de façonner ou réformer son ambiance, ses activités, ses structures et ses communications de façon à réduire ou éliminer les possibilités d'agression. **Les personnes responsables de l'organisation ne peuvent et ne doivent pas se fier aux autres, pas même à la police ou aux organismes de protection de l'enfance, pour jouer le rôle principal dans la recherche d'une plus grande sécurité.** La police et les organismes de protection de l'enfance n'ont guère d'influence sur l'ambiance, les activités, les structures et les communications d'une organisation. Ces organismes constituent plutôt des ressources et peuvent être utiles en matière de prévention. Naturellement, ils feront enquête si des cas ou des allégations de mauvais traitements sont signalés. **Mais les gens qui dirigent l'organisation (qu'elle soit ou non constituée en personne morale) sont les acteurs principaux qui ont la haute main sur l'organisation et en sont responsables.**

Les agressions sexuelles contre les enfants ne sont pas simplement « le problème du conseil d'administration », mais un problème qui touche l'ensemble de la société et concerne tout le monde. Les agressions sexuelles peuvent soulever des émotions et des craintes personnelles profondes et faire à tout le monde un tort incalculable. Elles ne doivent donc pas être abordées par un petit groupe isolé, mais par l'ensemble de l'organisation. Afin de réduire au minimum les difficultés et de maximiser la collaboration aux efforts de prévention et de suivi, le conseil d'administration ou le comité de direction doit mobiliser dès le début l'ensemble des participantes et participants (les parents, les responsables, les entraîneuses et entraîneurs, les directrices et directeurs d'athlètes, les monitrices et moniteurs, les administratrices et administrateurs et, dans les cas utiles et appropriés, les joueuses et joueurs, les commanditaires, les bailleurs de fonds, les services des loisirs et des parcs, la police, les services de protection de l'enfance, les médias et le public). La démarche la plus importante dans la recherche d'une plus grande sécurité est de faire de la lutte contre les agressions sexuelles un engagement de l'ensemble de l'organisation.

4 Obligations légales

La loi indique clairement que les agressions sexuelles contre les enfants, sous quelque forme et par quelque personne qu'elles soient commises, sont inacceptables. L'obligation légale d'une organisation sportive de protéger les enfants engagés dans ses activités contre une agression sexuelle qui pourrait survenir pendant qu'ils lui sont confiés vient de sources juridiques différentes.

Le *Code criminel* et la *Loi sur les services à l'enfance et à la famille* considèrent comme des infractions les mauvais traitements aux enfants. La *Loi sur les services à l'enfance et à la famille* considère également qu'une personne qui, dans l'exercice de ses fonctions professionnelles ou officielles, a des motifs raisonnables de soupçonner qu'un enfant a ou peut avoir besoin de protection et néglige de le signaler à une société d'aide à l'enfance commet une infraction (aux termes de la *Loi sur les services à l'enfance et à la famille*, l'enfant victime de mauvais traitements est « un enfant ayant besoin de protection »).

Les organisations sportives ont aussi un devoir de prudence, imposé par la *common law* à l'égard des personnes engagées dans leurs programmes, d'éviter ou de prévenir les comportements qui présentent un risque déraisonnable de danger ou de préjudice.

Les organisations doivent bien connaître chacun de ces régimes juridiques afin de comprendre ce que la loi exige, les mesures légales qui doivent être prises pour résoudre les questions relatives aux agressions sexuelles contre les enfants, et d'être en mesure d'assurer la formation de tous leurs membres – y compris les membres du personnel, les bénévoles, les parents et les participantes et participants – concernant les droits et obligations reconnus par la loi relativement à la protection des enfants.

Loi sur les services à l'enfance et à la famille

La *Loi sur les services à l'enfance et à la famille* prévoit un large éventail de services destinés aux familles et aux enfants, notamment aux enfants qui ont ou peuvent avoir besoin de protection. L'objectif principal de la loi est de promouvoir l'intérêt véritable, la protection et le bien-être des enfants.

La loi considère qu'une personne qui est responsable d'un enfant et lui fait subir des maux physiques, une atteinte aux mœurs ou une exploitation sexuelle, ou le laisse subir ces mauvais traitements en faisant défaut de lui fournir des soins, de subvenir à ses besoins, de le surveiller ou de le protéger convenablement commet une infraction.

Toute personne reconnue coupable de mauvais traitements à un enfant est passible d'une amende d'au plus 2 000 $ et d'un emprisonnement d'au plus deux ans, ou d'une seule de ces peines. L'administratrice ou l'administrateur, la dirigeante ou le dirigeant ou l'employée ou l'employé d'une personne morale, y compris d'une société sans but lucratif, qui autorise ou permet ces mauvais traitements ou y participe est également passible des mêmes peines.

Devoir de faire rapport

La *Loi sur les services à l'enfance et à la famille* reconnaît que chaque personne assume une responsabilité à l'égard du bien-être des enfants. Elle souligne que toute personne, notamment celle qui exerce des fonctions professionnelles ou officielles en ce qui concerne des enfants, a l'obligation de faire rapport sans délai à une société d'aide à l'enfance si elle soupçonne qu'un enfant a ou peut avoir besoin de protection. Elle doit faire part de ses soupçons et des renseignements sur lesquels ils sont fondés.

Le devoir de faire rapport s'applique non seulement dans le cas d'enfants qui ont subi ou risquent de subir des maux (ces « maux » sont indiqués à l'article 37 de la loi) en participant à l'organisation sportive, mais aussi dans le cas d'enfants qui ont subi ou risquent de subir des maux en dehors de l'organisation sportive, p. ex. à domicile. C'est ainsi que l'entraîneuse ou l'entraîneur qui a connaissance de lésions ou d'ecchymoses fréquentes suspectes infligées sur le corps d'un enfant et qui a des motifs raisonnables de soupçonner qu'elles ont été infligées par le père ou la mère de l'enfant doit faire rapport à la société d'aide à l'enfance.

Motifs de faire rapport

La loi énonce, au paragraphe 72 (1), les situations dans lesquelles un enfant est réputé avoir « besoin de protection ». Ce paragraphe figure intégralement à l'Annexe A du manuel.

Certaines des situations dans lesquelles un enfant est considéré comme « ayant besoin de protection » sont également qualifiées de situations de « mauvais traitements ». C'est ainsi que l'enfant qui subit des maux physiques infligés par une personne qui en est responsable est considéré victime de mauvais traitements, tout comme l'enfant qui a besoin d'un traitement médical qui ne lui est pas fourni par la personne qui en est responsable.

Devoir constant de faire rapport

La loi souligne, au paragraphe 72 (2), que le devoir de faire rapport est une obligation constante. En d'autres termes, la personne qui a d'autres motifs raisonnables de soupçonner qu'un enfant a ou peut avoir besoin de protection est tenue de faire de nouveau rapport à une société d'aide à l'enfance, même si elle a fait rapport auparavant au sujet du même enfant.

Rapport direct

La loi indique clairement, au paragraphe 72 (3), que la personne qui a des motifs raisonnables de soupçonner qu'un enfant a ou peut avoir besoin de protection doit faire rapport directement à la société d'aide à l'enfance. Elle ne doit pas compter sur une autre personne pour le faire en son nom.

Motifs raisonnables de soupçonner

Il n'est pas nécessaire qu'une personne soit certaine qu'un enfant a ou peut avoir besoin de protection pour qu'elle fasse rapport à une société d'aide à l'enfance. Par « motifs raisonnables », on entend ce que croirait une personne ordinaire, étant donné sa formation, son milieu et son expérience, en exerçant un jugement normal et en toute bonne foi.

Responsabilités et sanctions

Les personnes qui exercent des fonctions professionnelles ou officielles ont la même obligation que tout membre de la collectivité de faire part de leurs soupçons concernant un enfant qui a besoin de protection. La loi reconnaît cependant que les personnes qui travaillent étroitement avec des enfants sont particulièrement conscientes des signes de mauvais traitements et de négligence envers les enfants et ont une responsabilité particulière de faire part de leurs soupçons, et elle considère donc que leur défaut de faire rapport est une infraction.

Les paragraphes 72 (4) et 72 (6.2) abordent les sanctions imposées pour défaut de faire rapport. Les personnes exerçant des fonctions professionnelles ou officielles qui font défaut de faire part de leurs soupçons qu'un enfant a ou peut avoir besoin de protection, si les renseignements sur lesquels leurs soupçons sont fondés ont été obtenus dans l'exercice de leurs fonctions professionnelles ou officielles, sont passibles, sur déclaration de culpabilité, d'une amende d'au plus 1 000 $.

Personnel professionnel

Le paragraphe 72(5) de la loi présente des exemples de personnes qui exercent des fonctions professionnelles ou officielles en ce qui concerne des enfants :

- professionnelles et professionnels de la santé, y compris médecins, infirmières et infirmiers, dentistes, pharmaciennes et pharmaciens et psychologues;
- enseignantes et enseignants et directrices et directeurs d'école;
- travailleuses et travailleurs sociaux et conseillères et conseillers familiaux;
- prêtres, rabbins et autres membres du clergé;
- exploitantes et exploitants ou employées et employés de garderies;
- travailleuses et travailleurs pour la jeunesse et les loisirs, à l'exclusion des bénévoles;
- agentes et agents de la paix et coroners;
- avocates et avocats;
- fournisseurs de services et leurs employées et employés.

La liste n'est donnée qu'à titre d'illustration. Une personne dont le travail concerne des enfants mais qui ne figure pas dans cette liste peut quand même être considérée comme exerçant des fonctions professionnelles en ce qui concerne le devoir de faire rapport. Si une personne ne sait pas si elle peut être considérée comme exerçant des fonctions professionnelles en ce qui concerne le devoir de faire rapport, elle peut demander conseil en cette matière à la société d'aide à l'enfance de sa localité, à son association professionnelle ou à son organisme de réglementation.

Il importe de souligner que la personne bénévole qui exerce des fonctions professionnelles ou officielles en ce qui concerne des enfants peut être considérée comme professionnelle aux fins du devoir de faire rapport. Par exemple, le médecin qui consacre du temps, à titre bénévole, comme médecin d'une équipe est tenu de faire rapport de ses soupçons de mauvais traitements, sous peine des sanctions prévues par la loi. La loi fait une exception pour les travailleuses et travailleurs bénévoles pour la jeunesse et les loisirs.

Protection accordée par la loi aux personnes qui font rapport à une société d'aide à l'enfance

Les paragraphes 72 (7) et 72 (8) de la loi concernent le secret professionnel et l'immunité.

Le devoir de faire rapport l'emporte sur les dispositions de toute autre loi provinciale, notamment sur les dispositions qui interdiraient par ailleurs une divulgation par des personnes exerçant des fonctions professionnelles ou officielles.

En d'autres termes, la professionnelle ou le professionnel doit faire rapport à une société d'aide à l'enfance même si les renseignements sont censés être confidentiels ou privilégiés. (La seule exception prévue pour les renseignements « privilégiés » concerne le secret professionnel qui lie l'avocate ou l'avocat à sa cliente ou son client.) Si une poursuite civile est intentée contre une personne qui a fait rapport, cette personne jouit de l'immunité sauf si elle a agi dans l'intention de nuire ou si ses soupçons n'avaient pas de motif raisonnable.

Le *Code criminel* du Canada

Le *Code criminel* contient de nombreuses dispositions relatives aux agressions sexuelles contre les enfants, notamment des interdictions contre les agressions sexuelles avec voies de fait et d'autres infractions d'ordre sexuel.

Agressions sexuelles avec voies de fait

Une agression avec voies de fait est généralement définie comme le recours intentionnel à la force contre une autre personne sans son consentement. Cela peut comprendre le simple attouchement.

Les agressions sexuelles aux termes du *Code criminel* constituent des formes de voies de fait. Elles ont été décrites comme des situations de voies de fait à caractère sexuel portant atteinte à l'intégrité sexuelle de la victime. Elles comprennent les actes visant à avilir une autre personne à des fins de satisfaction sexuelle.

Autres infractions d'ordre sexuel contre les enfants

Le *Code criminel* reconnaît de façon explicite la vulnérabilité des enfants à l'égard des infractions d'ordre sexuel. Il énonce plusieurs infractions concernant le fait de toucher directement ou indirectement le corps d'un enfant à des fins d'ordre sexuel. Voici ces infractions :

- «Contacts sexuels » : le fait de toucher directement ou indirectement, à des fins d'ordre sexuel, une partie du corps d'un enfant âgé de moins de 14 ans;
- «Incitation à des contacts sexuels » : le fait d'inviter un enfant de moins de 14 ans à se toucher ou à toucher une autre personne, notamment la personne qui fait l'invitation, à des fins d'ordre sexuel;
- «Exploitation sexuelle » : infraction commise par toute personne qui est en situation d'autorité ou de confiance vis-à-vis d'une adolescente ou d'un adolescent, c'est-à-dire d'une personne ayant entre 14 et 18 ans, et qui touche cette jeune personne ou l'invite à des attouchements à des fins d'ordre sexuel.

Il y a aussi d'autres infractions qui peuvent ou non s'appliquer à une situation particulière :

- un acte de bestialité en présence d'un enfant de moins de 14 ans, ou qu'un enfant est incité à commettre;
- des actes indécents, y compris l'exhibition de ses organes génitaux à des fins d'ordre sexuel devant un enfant de moins de 14 ans;
- le fait de vivre des produits de la prostitution d'un enfant, si l'enfant a moins de 18 ans;
- le fait de tenter d'obtenir les services sexuels d'un enfant de moins de 18 ans;
- le fait de permettre qu'un enfant de moins de 18 ans commette des actes sexuels interdits dans des lieux dont le délinquant a le contrôle.

La personne accusée peut être reconnue coupable d'agression sexuelle avec voies de fait contre un enfant sur le seul témoignage de l'enfant.

Les peines prévues par le *Code criminel* varient selon la nature de l'infraction et les circonstances. Elles vont d'une amende à des peines d'emprisonnement importantes.

Consentement

En droit pénal, la question de savoir si l'on peut dire qu'une personne a volontairement accepté de commettre des actes sexuels est très complexe.

En général, lorsqu'une personne a profité d'une situation d'autorité ou de confiance pour inciter une autre personne à participer à des actes sexuels ou pour commettre une agression sexuelle avec voies de fait, il n'y a pas consentement. Le *Code criminel* comporte bien d'autres dispositions relatives au consentement.

Ordonnances d'interdiction

Le *Code criminel* traite également des situations dans lesquelles il peut être nécessaire d'obtenir l'aide des tribunaux pour éloigner certaines personnes des enfants. Toute personne qui craint, pour des motifs raisonnables, qu'une autre personne ne commette certaines infractions d'ordre sexuel contre des enfants de moins de 14 ans peut demander une ordonnance lui interdisant de participer à des activités qui comportent des contacts avec des enfants de moins de 14 ans. L'ordonnance peut interdire la présence dans des lieux précis où des enfants de moins de 14 ans sont susceptibles de se trouver, comme dans les cours d'école ou les parcs publics, pendant une durée maximale de 12 mois.

En vue de protéger les enfants des contacts avec des délinquants sexuels reconnus coupables, le *Code criminel* permet l'imposition d'une ordonnance d'interdiction, qui interdit à la personne délinquante de se trouver dans des lieux où des enfants de moins de 14 ans sont susceptibles d'être présents, ou d'obtenir un emploi bénévole ou rémunéré à un poste d'autorité ou de confiance auprès d'enfants de moins de 14 ans. Cette ordonnance peut être temporaire ou permanente.

Principes de la *common law*

La *common law* est le nom donné à l'ensemble des règles de droit faites par les juges, par rapport au droit énoncé dans les actes législatifs ou les lois écrites. La *common law* est fondée sur un certain nombre de principes de base tels que le devoir de prudence.

Devoir de prudence

En ce qui concerne les organisations sportives, le devoir de prudence englobe l'obligation légale qu'ont les organisations de protéger les gens, surtout les enfants et les autres personnes vulnérables, contre les maux ou préjudices qui peuvent survenir dans leurs programmes et activités. **Les organisations sportives ont un devoir de prudence, à l'égard des personnes engagées dans leurs programmes, d'éviter ou de prévenir tout comportement qui présente un risque déraisonnable de danger ou de préjudice.**

Mais les organisations ne sont pas légalement tenues de fournir une garantie absolue de sécurité aux enfants engagés dans leurs programmes. En droit, on reconnaît qu'il existe un élément de risque dans toutes les activités. **Les organisations sont instamment invitées à consulter leurs conseillères et conseillers juridiques sur la façon dont elles peuvent le mieux s'acquitter de leurs obligations relatives à leur « devoir de prudence ».**

Le degré de prudence varie selon les circonstances particulières de chaque organisation, la nature des relations entre l'organisation et ses participantes et participants, la nature des programmes offerts et les risques associés à ces programmes. La question est de savoir si l'organisation et les personnes qui en sont responsables ont fait ou non ce qui est nécessaire, dans les circonstances, pour s'assurer raisonnablement qu'aucun préjudice n'est commis à l'endroit des personnes qui leur sont confiées.

Il n'y a pas un degré de prudence unique attendu des organisations sportives. Le degré de prudence varie selon les circonstances particulières de chaque organisation, la nature des relations entre l'organisation et ses participantes et participants, la nature des programmes offerts et les risques associés à ces programmes. La question est de savoir si l'organisation et les personnes qui en sont responsables ont fait ou non ce qui est nécessaire, dans les circonstances, pour s'assurer raisonnablement qu'aucun préjudice n'est commis à l'endroit des personnes qui leur sont confiées.

Cela nécessite au moins l'évaluation des risques généraux associés au fait d'offrir des activités pour les enfants, et des risques particuliers propres à l'organisation et à ses activités. Le fait qu'une organisation accueille des enfants – surtout si ces enfants ont un handicap physique ou mental et sont encore plus vulnérables que les autres – a une certaine importance. L'organisation ne peut supposer, dans ces circonstances, que les enfants prendront les précautions normales pour assurer leur propre sécurité. Elle doit tenir compte de la vulnérabilité des enfants, de leur innocence et de leur respect de l'autorité. Ces caractéristiques doivent être prises en compte lors de la prise des décisions relatives aux programmes d'une organisation, à ses installations, et aux personnes qui dirigent, gèrent ou supervisent ses activités (voir le formulaire *Analyse de poste pour la présélection*, au chapitre V, sous le titre « Évaluation des risques des activités »).

Les organisations peuvent être jugées responsables des préjudices pouvant découler de leurs actes ou de leurs omissions relativement à leurs programmes et activités.

Outre sa responsabilité directe pour défaut de prendre des mesures raisonnables en vue de prévenir les agressions sexuelles, une organisation peut être tenue responsable des actes préjudiciables des personnes qui agissent en son nom. Les tribunaux peuvent la juger responsable même si elle n'avait pas connaissance des actes préjudiciables et que ces actes sont survenus sans qu'il y ait faute de sa part. Cela comprend les actes du personnel rémunéré, des bénévoles et des autres personnes qui fournissent un service à l'organisation (p. ex. les élèves des programmes d'éducation coopérative ou les personnes qui font l'objet d'une ordonnance de service à la collectivité).

En conclusion, soulignons que le défaut de protéger convenablement les enfants contre tout préjudice peut entraîner une action en justice contre l'organisation, sa direction, son administration, son personnel ou d'autres personnes. Les tribunaux pourraient juger qu'il y a eu négligence, en manquement au devoir de prudence. Ils pourraient vraisemblablement accorder des dommages-intérêts à l'enfant qui a subi le préjudice. Des poursuites civiles pour

dommages-intérêts découlant d'une agression sexuelle peuvent être intentées par les victimes bien des années après que l'agression prétendue a eu lieu. Dans certains cas, les parties ont obtenu gain de cause 20 ans après les incidents.

L'important, c'est que la meilleure façon de protéger l'organisation est de faire tout ce qu'il est prudent, raisonnable, convenable et nécessaire de faire en vue de minimiser les risques possibles de préjudice aux enfants de la part des personnes qui assurent les services, qu'elles soient membres du personnel ou bénévoles. Toutes ces mesures doivent être bien documentées.

Associations non constituées en personnes morales

Si une association constituée en personne morale est poursuivie et condamnée, la responsabilité est généralement limitée à l'organisation elle-même et à ses biens. En général, les dirigeantes et dirigeants et les administratrices et administrateurs d'une organisation constituée en personne morale ne seront pas tenus personnellement responsables. Par ailleurs, ce sont les membres d'une organisation non constituée en personne morale qui seront généralement tenus personnellement responsables des actes (ou des omissions) de l'association non constituée en personne morale. Ces personnes courent donc le risque de perdre leurs biens personnels, surtout si elles dirigent et contrôlent l'organisation, étant donné qu'elles peuvent être désignées personnellement dans toute instance. Il est donc particulièrement important pour ces organisations de prendre toutes les mesures nécessaires en vue de réduire au minimum les risques d'agression sexuelle contre les enfants qui participent à leurs programmes.

5 Prévention des agressions sexuelles au sein d'une organisation

L'éducation, les communications et le dévouement sont au cœur même des efforts déployés par une organisation en vue de prévenir les agressions sexuelles contre les enfants dont elle a la responsabilité. Chacune des personnes associées à une organisation sportive doit prendre conscience des conséquences des agressions sexuelles contre les enfants. Des communications actives permanentes — internes et externes — sont nécessaires pour indiquer la détermination de l'organisation de protéger les enfants dont elle a la responsabilité. Quant au dévouement, il passe par une mobilisation continue du temps, de l'énergie et des ressources requises en vue d'évaluer et de contrer efficacement les risques inhérents aux activités de l'organisation.

Il est recommandé aux organisations sportives d'élaborer des mesures officielles qui favoriseront la sécurité et la protection de tous, réduiront au minimum les risques de préjudice aux enfants qui participent à leurs programmes et aideront les organisations à s'acquitter de leur devoir de prudence.

Il est recommandé aux organisations sportives d'élaborer des mesures officielles qui favoriseront la sécurité et la protection de tous, réduiront au minimum les risques de préjudice aux enfants qui participent à leurs programmes et aideront les organisations à s'acquitter de leur devoir de prudence décrit à la section précédente.

Ces mesures de protection comprennent l'élaboration de déclarations de principes, de politiques, de marches à suivre, de pratiques et de lignes directrices relativement à la prévention et au suivi des agressions sexuelles. Il n'est cependant pas recommandé qu'une organisation commence ses efforts de prévention par l'élaboration de politiques. Un important travail de base doit plutôt être accompli pour faire en sorte que ces politiques, ainsi que les marches à suivre, les pratiques et les lignes directrices qui en découlent, reposent sur une base solide. Les éléments de base suivants sont requis :

1. Bien connaître les conséquences des agressions sexuelles contre les enfants et pourquoi les organisations sportives figurent parmi les cibles des délinquantes et délinquants sexuels.
2. Engager l'organisation à prendre des mesures de prévention et de suivi.
3. Inviter toutes les parties intéressées à participer à la lutte contre les agressions et prêter une oreille attentive à leurs préoccupations.
4. Comprendre les obligations morales et légales des particuliers et des organisations en matière de protection des enfants.
5. Énoncer formellement les valeurs et les principes qui sous-tendent la détermination et les interventions de l'organisation en matière de prévention des agressions sexuelles contre les enfants.
6. Réaliser une évaluation des risques que présentent l'ambiance, les activités, les structures et les communications internes et externes de l'organisation, en déterminant notamment les ressources locales qui peuvent contribuer aux efforts de prévention, et réduire les risques reconnus.

Ces éléments de base constitueront à leur tour une assise solide pour l'adoption de mesures de prévention des agressions, notamment pour l'élaboration de politiques, de démarches d'intervention, de pratiques et de lignes directrices.

Les éléments 1 à 4 ci-dessus ont été abordés au chapitre II, « Nécessité d'agir », et au chapitre IV, « Obligations légales ». Les points 5 et 6 ci-dessus concernant la gestion des risques sont abordés maintenant.

La gestion des risques passe par la détermination des choses qui pourraient aller de travers ou causer des préjudices dans leurs programmes et leurs activités, et l'adoption des mesures nécessaires pour les prévenir ou réduire au minimum leurs incidences.

Gestion des risques

Les organisations assurent la prévention des agressions sexuelles en faisant de la gestion des risques un élément fondamental de leurs activités. La gestion des risques passe par la détermination des choses qui pourraient aller de travers ou causer des préjudices dans leurs programmes et leurs activités, et l'adoption des mesures nécessaires pour les prévenir ou réduire au minimum leurs incidences. Elle vise deux objectifs importants : protéger les participantes et participants contre le mal qui peut leur être fait, et protéger l'organisation et ses membres contre les réclamations en responsabilité. La meilleure façon d'atteindre le dernier objectif est de réaliser le premier.

Méthode de gestion des risques axée sur l'ambiance, les structures les activités et les communications

En vue d'assurer une gestion efficace des risques, une méthode susceptible d'aider les organisations à tenir compte de tous les enjeux de façon cohérente est requise. L'une des façons – il y en a d'autres – d'organiser les activités de gestion des risques est d'envisager l'organisation comme si elle comportait plusieurs couches, auxquelles doivent correspondre des mesures de gestion des risques. Il s'agit, de l'extérieur vers l'intérieur, des couches suivantes : l'ambiance, les activités, les structures et les communications, qui sont décrites ci-dessous.

Ambiance

Quel est le sentiment général au sein de l'organisation? Une organisation peut avoir les politiques les meilleures et les plus rigoureuses au monde, procéder à une présélection implacable du personnel, avoir toutes sortes de mécanismes visant à maximiser la sécurité – mais si les gens ne se sentent pas accueillis, membres d'une équipe, en sécurité, ou ne peuvent poser des questions et faire part de leurs préoccupations, les politiques et les mécanismes de présélection peuvent alors être inutiles, voire nuisibles. Les gens ont-ils l'impression de faire partie d'une équipe, de travailler ensemble? Peuvent-ils parler des risques auxquels ils sont exposés et de leurs préoccupations? Qu'arrive-t-il à ceux qui le font? Quelle est l'éthique de l'organisation? Quelles sont ses traditions? Comment ses antécédents influent-ils sur sa situation actuelle et sa façon d'aborder le risque? Quelles sont les règles non écrites de l'organisation? Quelle influence ont-elles sur ce qui se passe vraiment, ce qui peut être fait et la façon de le faire?

Structures

Comment l'organisation aborde-t-elle officiellement la gestion des risques? Quels sont les principes qui l'inspirent? Quelles sont les politiques qui reposent sur ces principes? Quelles sont les méthodes et les pratiques qui sont cohérentes avec ces politiques? Y a-t-il une personne ou un groupe officiellement responsable de la gestion des risques? L'organisation offre-t-elle des programmes de formation et de sensibilisation en matière de risques? Y a-t-il un contrôle, un suivi, une évaluation? Les changements pertinents sont-ils apportés aux mesures de gestion des risques à partir du contrôle, du suivi et de l'évaluation critique?

Comment les mesures de gestion des risques relatifs aux activités sont-elles intégrées aux mesures de gestion des risques associés à l'ambiance, aux structures et aux communications de l'organisation?

Activités

Quelles sont les activités de l'organisation? Où et comment sont-elles exercées? Pour qui? Dans quelles circonstances? Qui fournit des services au nom de l'organisation? Quels sont les risques inhérents et prévisibles associés à tous ces

éléments des activités? Quelles sont les mesures de gestion des risques mises en place pour éliminer, éviter ou réduire ces risques au minimum? Comment les mesures de gestion des risques relatifs aux activités sont-elles intégrées aux mesures de gestion des risques associés à l'ambiance, aux structures et aux communications de l'organisation?

Au cœur même des activités de toute organisation, on retrouve les programmes, les locaux et les personnes. C'est ici qu'a lieu la présélection.

Communications

Qu'est-ce que l'organisation révèle, à l'intérieur et à l'extérieur, de façon délibérée ou sans y prendre garde, dans ses communications orales et écrites, au sujet des questions relatives au risque? Des communications vagues, confuses et contradictoires peuvent accroître les risques – si les gens ne savent pas ce qui se passe vraiment, ils font des suppositions, se fient aux rumeurs, acceptent les ouï-dire, etc. En outre, il est important que toutes les communications internes et externes soient cohérentes. Si les communications internes sont confuses, elles manqueront aussi de clarté quand l'organisation cherchera à communiquer à l'extérieur.

La réalisation d'une évaluation des risques que présente une organisation dans son ambiance, ses activités, ses structures et ses communications constitue une étape importante non seulement pour comprendre les points où une entreprise et ses participantes et participants sont vulnérables, mais aussi pour s'assurer que des efforts de prévention peuvent et doivent être déployés. Les personnes, notamment les enfants, qui participent aux programmes sportifs le font pour en tirer un profit – acquérir des compétences, s'amuser, rencontrer d'autres personnes, etc. Mais ces avantages s'accompagnent aussi du risque que surviennent des préjudices tels que des lésions corporelles ou des agressions sexuelles. Les particuliers et les organismes doivent tout mettre en œuvre pour réduire ces risques le plus possible, pour faire en sorte que les avantages de la participation l'emportent sur les risques.
En vue d'évaluer le risque, une organisation doit se poser deux questions essentielles :

1. Y a-t-il quelque chose qui peut aller mal? En d'autres termes, quelles sont les possibilités et les modalités d'existence d'agressions sexuelles?
2. Comment peut-on réduire les possibilités que les choses se passent mal? Les risques peuvent-ils être éliminés, ou à tout le moins réduits au minimum?

En vue de contrer les risques, l'organisation doit ensuite tenir compte des réponses à ces questions.

Chaque organisation est en mesure de réaliser une évaluation efficace des risques que présentent son ambiance, ses activités, ses structures et ses communications. Rien de mieux que de confier cette mission à un groupe au sein de l'organisation, qui représente toutes les parties intéressées – tous les membres de la direction et du conseil d'administration, le personnel rémunéré ou bénévole qui assume des responsabilités de supervision ou de gestion de la coordination des bénévoles, de la gestion des ressources humaines et de la coordination des programmes, et les représentantes et représentants des joueuses et joueurs et des participantes et participants, des parents, des entraîneuses et entraîneurs et des autres responsables des programmes, des arbitres et autres officiels, des commanditaires, des représentantes et représentants de la municipalité, le cas échéant, et des bailleurs de fonds, s'il y a lieu.

Guide d'évaluation et de gestion des risques

Voici un schéma qui aidera une organisation à réaliser cette évaluation des risques : examiner comment les divers aspects de l'organisation peuvent présenter un risque plus ou moins grand de préjudice, repérer le préjudice lorsqu'il se produit et réduire au minimum la possibilité qu'il survienne à nouveau.

La première fois qu'une organisation aborde ce schéma, elle aura probablement besoin de tenir de deux à quatre réunions (d'une durée totale de 10 à 20 heures). Cela peut sembler beaucoup, mais une fois que la première évaluation des risques a été faite de façon exhaustive et que les résultats sont connus, les révisions périodiques de l'évaluation des risques peuvent être faites en quelques heures une ou deux fois par année.

Évaluation des risques de l'ambiance

L'ambiance est au cœur même de l'organisation. Derrière les couches qui recouvrent ce que l'organisation révèle d'elle-même, de sa constitution et de ses activités, se trouve sa réalité essentielle. À quoi ressemble vraiment l'organisation? Quel est le sentiment des gens qui participent à ses activités?

Première étape : Évaluer les risques

En vue d'évaluer l'ambiance d'une organisation, il faut se poser les questions suivantes : Quel est le sentiment général que dégage l'organisation? Une attitude amicale, de froideur, ou des sentiments mitigés? Quelles sont les attitudes courantes des participantes et participants, des parents, du personnel etc.?

Il importe de déterminer la façon dont l'ambiance suscite, accroît ou réduit le risque des agressions sexuelles contre les enfants. Les partenaires de l'organisation doivent se poser à eux-mêmes les questions suivantes :

- Les agressions sexuelles contre les enfants sont-elles abordées au sein de l'organisation, de façon informelle ou dans le cadre de rencontres organisées?
- L'organisation fournit-elle des renseignements sur la question aux participantes et participants, aux parents, aux membres du personnel, aux bénévoles et aux arbitres et autres officiels?
- Est-ce que l'organisation reconnaît ou croit qu'il est possible que se produisent des agressions sexuelles contre les enfants au sein de ses programmes? L'organisation a-t-elle peur d'aborder la question?
- Est-ce que l'enfant qui serait victime d'une agression sexuelle commise par un membre de l'organisation pourrait vraiment se confier à une personne au sein de l'organisation? Quel accueil recevrait l'enfant? Est-ce que l'enfant serait pris au sérieux? Des mesures seraient-elles prises par la suite? Est-ce que quelqu'un saurait réagir de façon pertinente?
- Si un adulte ou un enfant indiquait qu'il soupçonne qu'un enfant subit de mauvais traitements, comment réagirait l'organisation?
- Est-ce que l'organisation assure le respect de la confidentialité en limitant les renseignements sensibles à la connaissance des seules personnes qui doivent les connaître?
- Si les enfants ne peuvent se sentir ou ne se sentent pas en sécurité pour aborder avec quelqu'un au sein de l'organisation des problèmes de mauvais traitements, est-ce que cela augmente la possibilité de mauvais traitements de la part de quelqu'un au sein de l'organisation? Si on ne croit pas non plus les adultes, est-ce que cela augmente le risque que des incidents surviennent?
- Est-ce que l'ambiance qui existe au sein de l'organisation encourage les agresseurs en raison du fait que ses membres ont du mal à aborder le problème des mauvais traitements? Est-il plus ou moins vraisemblable qu'en raison de l'atmosphère, un agresseur puisse faire du mal à un ou plusieurs enfants sans être interrompu ou sans que la chose soit signalée?

Deuxième étape : Agir pour réduire les risques

Il importe de prendre des mesures pour réduire les risques, décrits ci-dessus, que présente l'ambiance de l'organisation. Il faut éliminer entièrement le risque, si possible, et le réduire au minimum si l'on ne peut l'éliminer entièrement. Une organisation peut envisager le transfert des risques qui ne peuvent être éliminés, lorsque cela est possible, généralement en contractant une assurance. **Il appartient cependant aux personnes associées à l'organisation et qui en sont responsables de créer et maintenir une ambiance qui détourne les agresseurs et qui soutient les**

participantes et participants qui signalent les mauvais traitements ou les allégations de mauvais traitements.

En vue de promouvoir cette ambiance, une organisation doit se poser les questions suivantes et se demander quelles sont les mesures concrètes qu'elle peut prendre pour apporter des solutions :

- Comment pouvons-nous promouvoir une ambiance favorisant des discussions ouvertes sur les agressions sexuelles? Comment peut-on dissiper la méfiance, la crainte ou l'embarras qui entourent les échanges sur ces questions?
- Comment pouvons-nous aider les enfants et les adultes à se convaincre qu'il est possible de parler de ces questions en toute sécurité au sein de l'organisation?
- Comment pouvons-nous modifier ou améliorer l'ambiance de notre organisation pour faire en sorte que notre détermination à mettre fin aux mauvais traitements soit clairement évidente pour tous?

Ambiance plus sûre

Voici à quoi devrait ressembler une organisation qui a mené à bien le processus d'évaluation des risques associés à son ambiance et qui a pris toutes les mesures possibles pour les réduire au minimum.

- Les personnes qui participent à l'organisation, particulièrement les hauts responsables, considèrent que les agressions sexuelles contre les enfants sont un problème grave.
- Les gens croient à la nécessité des moyens de prévention. Ils n'écartent pas comme des mesures bureaucratiques inutiles l'évaluation et la gestion des risques.
- Chaque personne peut aborder les problèmes sans faire l'objet de censure, l'organisation encourageant la libre discussion.
- Les membres de la direction indiquent clairement, dans leurs attitudes comme dans leurs communications, qu'ils croient à la nécessité de discuter des agressions sexuelles. Ils profitent des occasions qui se présentent et en suscitent d'autres afin d'aborder les problèmes.
- L'organisation fait en sorte que tous ses membres soient bien renseignés sur la prévention et le suivi des mauvais traitements.

  Les questions et les préoccupations des enfants sont prises au sérieux, ce qui permet aux enfants de croire que leurs dénonciations ou leurs allégations auront des suites. On ne dit jamais aux enfants qu'ils doivent arrêter d'inventer des fables, qu'ils feraient mieux d'oublier, ou qu'ils font toute une histoire avec un incident insignifiant. En fait, l'organisation prend les mesures qui s'imposent et est reconnue pour le faire.
- Simultanément, les gens qui sont victimes des allégations d'un enfant savent qu'ils seront traités de façon juste et équitable.
- Les gens reconnaissent qu'il est important de respecter l'intimité des autres et leurs renseignements d'ordre personnel, mais aussi que la protection du bien-être de l'enfant est plus importante que la protection de l'intimité des autres.
- Les agressions sexuelles sont dûment traitées comme un enjeu qui concerne l'ensemble de l'organisation. Le conseil d'administration ou le comité directeur ne se replie pas sur lui-même pour prendre des décisions sur la façon de régler les problèmes d'agression. Chaque personne est invitée à apporter sa contribution pour plus de sécurité.

Évaluation des risques des activités

L'évaluation des risques des activités – les programmes, les activités et les personnes qui sont au cœur d'une organisation – est l'étape la plus importante dans la prévention des agressions sexuelles contre les enfants qui participent à ces programmes et activités. Les programmes et activités varient considérablement selon les organisations. De la même façon, les risques associés aux agressions sexuelles contre les

enfants varient selon divers paramètres tels que les programmes offerts, l'âge ou le sexe des participants, le degré de supervision, le contexte, les déplacements, etc.

Il faut donc entreprendre une analyse détaillée de l'ensemble des programmes d'une organisation afin d'évaluer les risques qui existent pour chaque programme, ce qui peut être fait pour les réduire au minimum et, le cas échéant, ce qui doit peut-être être modifié en vue d'éliminer les risques jugés trop importants. Cette analyse doit ventiler chacune des activités par catégorie. Voici un cadre d'analyse suggéré : le tableau complet variera selon l'organisation.

Dans une organisation soucieuse de sécurité, les activités sont évaluées de façon périodique. Les risques que présente chacun des éléments sont repérés, signalés, puis réduits au minimum ou éliminés le plus possible.

Sports ou activités

Analyser les activités elles-mêmes. Voici le genre de questions à examiner :

- rapport adultes-enfants
- participation des parents, qui sont sur place lors des activités
- utilisation des vestiaires ou des douches
- déplacements loin de la maison et des gardiennes et gardiens habituels
- déplacements avec hébergement de nuit
- mode de transport utilisé
- degré de supervision de l'entraîneuse ou de l'entraîneur, de la monitrice ou du moniteur, de la personne responsable de l'activité
- les participantes et participants ont besoin d'aide pour se vêtir (mettre un uniforme), et qui assure cette aide, le cas échéant
- aide particulière requise pour les enfants ayant un handicap, et qui assure cette aide, le cas échéant
- nature des installations utilisées – ouvertes, visibles, accessibles ou fermées, etc.
- utilisation et mode de contrôle des billets d'hébergement dans des familles hôtes
- façon de régler les conflits et mesures disciplinaires administrées aux participantes et participants, le cas échéant
- risques associés au contexte des activités (terrain de balle, piscine, hôtel, etc.).

Examiner tous les aspects du sport ou des activités du programme, notamment les points suivants :

- sport individuel ou en équipe, activités individuelles ou en équipe
- caractère récréatif ou de compétition du programme
- équipe locale ou régionale (déplacements, hébergement privé, hébergement commercial, accompagnatrices et accompagnateurs, rapport adultes-enfants)
- degré et nature des contacts physiques et autres entre les joueuses et joueurs et les entraîneuses et entraîneurs ou les monitrices et moniteurs, ou les participantes et participants et les responsables
- emplacement et aménagement des terrains de sport, lieux d'exercice, stades et centres sportifs, lieux éloignés du domicile, centres communautaires ou de quartier, voitures, autobus, vestiaires, douches, résidences privées, écoles, etc.
- code de conduite, notamment esprit sportif, discipline, comportement et contacts/communications
- degré d'autonomie et d'autorité laissé aux entraîneuses et entraîneurs, aux arbitres et autres officiels, aux responsables, aux parents
- présence des porte-parole de l'organisation lors des activités
- sensibilisation à la prévention des agressions sexuelles, intégrée au programme, au sport et aux activités.

Les réponses à ces questions et à d'autres questions de même nature devraient servir de guide pour comprendre comment réduire au minimum les risques constatés. Par exemple, si une équipe sportive en déplacement doit prévoir un hébergement de nuit, des lignes directrices

peuvent être établies prévoyant que tous les membres de l'équipe doivent être hébergés au moins deux par deux, aucun adulte (à l'exception des parents) ne pouvant passer la nuit dans la même chambre que les enfants. Si l'utilisation des vestiaires est nécessaire, les lignes directrices peuvent prévoir la présence simultanée de deux adultes dans les vestiaires en tout temps, et des installations distinctes pour les garçons et pour les filles. Un règlement peut interdire aux membres du personnel adultes ou aux bénévoles adultes de prendre leur douche en même temps que les athlètes. Si le personnel de l'organisation doit assurer le transport des enfants, il ne doit le faire que dans les limites nécessaires, évitant les voyages secondaires vers d'autres lieux et prévoyant la présence en tout temps dans le véhicule d'un autre membre du personnel ou des parents, ou au moins de plusieurs enfants. Ces lignes directrices suggérées sont des exemples qu'une organisation peut examiner après avoir repéré les risques inhérents à ses activités et ses programmes. On trouvera une liste exhaustive de lignes directrices modèles dans la publication *En parler!... Agir maintenant!*.

Personnes qui participent aux sports ou aux activités

Voici les points à examiner :

- l'âge, le sexe, les caractéristiques et la vulnérabilité des garçons et des filles selon leur âge, notamment le niveau de confiance, la maîtrise des impulsions, la maturité, l'expérience, les handicaps, les traits de personnalité, la situation familiale;
- l'intérêt et l'intention des enfants qui participent aux sports ou aux activités, notamment le plaisir et la détente, la compétition ou une carrière professionnelle, le niveau de compétence.

Personnel et bénévoles

Il importe de procéder à une présélection exhaustive de toutes les personnes qui souhaitent travailler pour l'organisation, non pas à partir du fait qu'elles sont étrangères ou bien connues, jeunes ou adultes, mais bien des risques et des besoins du poste qu'elles ont ou qu'elles espèrent avoir. La présélection doit se faire avant, mais particulièrement après l'embauche ou l'acceptation.

Une présélection doit être effectuée pour tous les postes de l'organisation, notamment les membres du conseil d'administration ou du comité de direction, le personnel administratif et financier, les commanditaires et les personnes chargées de convoquer les participantes et participants aux réunions, le personnel des programmes tel que les entraîneuses et entraîneurs, monitrices et moniteurs, directrices et directeurs d'athlètes, arbitres et autres officiels, et les bénévoles qui assurent le soutien, notamment les parents, les conductrices et conducteurs et les accompagnatrices et accompagnateurs des équipes.

Voici quelques éléments de base sur la présélection :

La présélection est un processus permanent.

Il est absolument nécessaire que chaque personne qui travaille ou offre un service au nom d'une organisation sportive fasse l'objet d'une présélection.

Les instruments de présélection utilisés doivent être en rapport avec les divers postes d'une organisation.

La vérification des dossiers de police n'est qu'un instrument de présélection.

Présélection dans les organisations sportives

La présélection est essentielle à la prévention des agressions sexuelles contre les enfants, mais c'est l'une des mesures de protection les plus largement méconnues et sous-utilisées.
Voici quelques éléments de base sur la présélection.

1. La présélection est un processus permanent. Il est important qu'une organisation procède à une présélection avant d'embaucher quelqu'un. Mais la présélection ne se termine pas là. En fait, la présélection la plus importante ne peut et ne doit être effectuée qu'après l'acceptation d'une personne par une organisation.

La raison est évidente : on ne peut savoir avec certitude si une personne convient à un poste particulier qu'après qu'elle est sur place. Il est possible, parfois même facile, pour les personnes qui ne conviennent pas de passer à travers les mesures de présélection avant embauche.

2. Il est absolument nécessaire que chaque personne qui travaille ou offre un service au nom d'une organisation sportive fasse l'objet d'une présélection. Les mesures de présélection à l'endroit des personnes qui ont des postes de confiance, de pouvoir ou d'autorité, y compris de celles qui peuvent passer du temps avec des enfants ou en assumer la responsabilité, doivent être particulièrement fermes et complètes.

3. Les instruments de présélection utilisés doivent être en rapport avec les divers postes d'une organisation. Il n'est pas nécessaire qu'un bénévole occasionnel qui collecte des fonds soit soumis à une présélection au même degré et avec les mêmes instruments que l'entraîneuse ou l'entraîneur d'une équipe itinérante. La présélection doit être fondée sur le poste dont la personne est titulaire ou qu'elle souhaite avoir (p. ex. membre du conseil d'administration, représentante ou représentant des parents, entraîneuse ou entraîneur, directrice ou directeur d'athlète, responsable, administratrice ou administrateur), et non sur le fait que la personne est bien connue ou étrangère.

4. La vérification des dossiers de police n'est qu'un instrument de présélection. Il ne s'agit pas d'une mesure de présélection à toute épreuve, et elle ne doit jamais être la première, la dernière ou la seule méthode de présélection utilisée par une organisation.

5. Le *Code des droits de la personne* de l'Ontario régit le processus du recrutement et interdit toute discrimination fondée sur le sexe, l'orientation sexuelle, la race, l'ascendance, le lieu d'origine, l'origine ethnique, la couleur, la citoyenneté, la croyance, l'âge, l'état matrimonial, l'état familial, un handicap ou l'existence d'un casier judiciaire (condamnation pour une infraction au *Code criminel* qui a fait l'objet d'un pardon qui n'a pas été révoqué, ou pour une infraction à une loi provinciale).

Cela veut dire, en pratique, qu'une organisation ne peut légalement éliminer par une présélection une candidate ou un candidat à un poste en se fondant sur l'une ou l'autre des catégories précédentes, à moins de pouvoir établir clairement qu'elle a un motif légitime et objectivement vérifiable de le faire, en fonction des qualités essentielles requises pour le poste. Les organisations doivent donc veiller avec soin à ce que les mesures de présélection qu'elles utilisent ne comportent pas de questions ou de critères discriminatoires. Même si cette section du *Code des droits de la personne* s'applique explicitement au personnel rémunéré, les observations récentes de la Cour suprême du Canada indiquent que les organisations doivent traiter les bénévoles de la même façon.

Avant l'élaboration des mesures de présélection

Les mesures de présélection, comme tout autre mécanisme de prévention, doivent être fondées sur des assises solides si l'on veut qu'elles assurent une protection efficace contre les préjudices. Les mesures de présélection choisies par une organisation doivent se rapporter aux postes pour lesquels elles sont utilisées, et ne peuvent être choisies parce qu'elles sont faciles, peu coûteuses ou bien connues.

Avant qu'une organisation définisse les mesures particulières de présélection à utiliser, elle aura déjà pris un grand nombre d'initiatives :

1. prendre conscience des conséquences des agressions sexuelles contre les enfants et des raisons pour lesquelles les organisations sportives sont les cibles des délinquantes et délinquants sexuels;
2. engager l'organisation à prendre des mesures de prévention et de suivi des agressions;
3. inviter tous les partenaires à participer à la lutte contre les agressions, et prêter attention à leurs préoccupations;

4. connaître les obligations morales et légales des personnes et des organisations en matière de protection des enfants;
5. présenter officiellement les valeurs et les principes qui sous-tendent la détermination et les interventions de l'organisation en matière de prévention des agressions sexuelles contre les enfants;
6. réaliser une vérification de la gestion des risques de l'ambiance et des activités;
7. prendre les mesures nécessaires afin d'éviter, d'éliminer ou de réduire le plus possible les risques, en modifiant la façon dont les choses sont faites, ou en éliminant peut-être certaines choses. Par exemple, une organisation peut réduire considérablement le risque en interdisant aux jeunes ou aux adultes responsables d'enfants d'être seuls (c'est-à-dire en tête-à-tête) avec un enfant.

Une organisation peut élaborer ses politiques de présélection en même temps qu'elle détermine les mesures de présélection appropriées à utiliser. Ces politiques de présélection sont des énoncés généraux de principes pour l'organisation. En voici un exemple :

« Chaque personne qui offre un service au nom de l'organisation fera l'objet d'une présélection; le degré de présélection dépendra cependant des fonctions et des responsabilités de chaque poste. »

Les mesures de présélection s'appliquent aux activités telles que les entrevues avant embauche, la vérification des références, la vérification des dossiers de police, le suivi sur place par le biais d'entrevues après embauche, etc.

Choix des mesures de présélection appropriées

Une organisation ne doit pas choisir les mesures de présélection à utiliser parce qu'elles sont faciles, peu coûteuses ou bien connues, ni soumettre les gens à une présélection en se fondant sur le fait qu'elles sont ou non étrangères ou membres depuis longtemps. Les décisions relatives aux mesures de présélection appropriées doivent être prises pour chaque poste (p. ex. directrice ou directeur d'athlète, parent associé à une équipe, membre du conseil d'administration, entraîneuse ou entraîneur, administratrice ou administrateur, directrice ou directeur d'activités, etc.), et fondées sur les qualités requises et les risques pour chaque poste, et non sur l'identité de la personne qui présente sa candidature ou qui est titulaire du poste. Une évaluation des risques de chaque poste fournira aux organisations sportives des raisons objectives, claires et justifiables d'accepter ou d'éliminer des gens à certains postes par la présélection.

Il importe de commencer par dresser une liste complète de tous les postes de l'organisation, puis d'utiliser les descriptions des fonctions de chaque poste comme point de départ. Si ces descriptions n'existent pas, il faut les élaborer tout en procédant à l'évaluation. Chaque poste doit être analysé séparément, étant donné que les risques associés, par exemple, à l'entraînement d'enfants de 4 à 6 ans seront très différents des risques associés à l'entraînement d'adolescentes et d'adolescents de 16 à 18 ans. La première évaluation nécessitera probablement environ deux heures, mais les autres seront effectuées beaucoup plus rapidement. Le temps engagé à cette fin est nécessaire, et il aidera l'organisation à s'acquitter de son obligation de diligence dans ce domaine. Une fois l'analyse terminée, les renseignements doivent être consignés et tenus à jour, permettant ainsi à l'organisation de savoir comment et pourquoi elle a pris les décisions en cause.

Évaluation des risques de chaque poste

Un formulaire d'analyse de poste pour la présélection, que les organisations peuvent utiliser dans leur évaluation de chaque poste, est présenté ci-après. Le processus comprend les étapes suivantes :

1. analyser le poste
2. réaliser une évaluation des risques du poste
3. à partir des réponses aux questions 1 et 2, déterminer les qualités requises pour ce poste
4. déterminer les moyens appropriés de présélection avant embauche pour ce poste
5 déterminer les moyens appropriés de présélection après embauche pour ce poste.

Analyse de poste

(Utilisation du formulaire ANALYSE DE POSTE POUR LA PRÉSÉLECTION ©)

Titre du poste *(Soyez explicite. Exemple : « Entraîneur d'une équipe locale de soccer, garçons de 10 à 12 ans », et non simplement « Entraîneur »)*

Remarque : Les réponses illustrent le genre d'information qu'une organisation doit chercher à fournir.

1) ANALYSER LE POSTE

A. Décrire les joueuses et joueurs ou les participantes et participants

i. Décrire les joueuses et joueurs ou les participantes et participants *(p. ex., garçons de 10 à 12 ans)*

ii. Indiquer leurs caractéristiques et en quoi ils sont vulnérables *(p. ex. témérité, immaturité, émotivité, curiosité, etc.)*

B. Décrire les activités du poste

i. Quelle est la nature du poste? *(p. ex. relations libres, en groupe, en tête-à-tête, degré d'autorité, dépendance, confiance, etc.)*

ii. Activités physiques effectives – Que fait la personne qui occupe ce poste? Quelles sont les tâches qui doivent être exécutées à ce poste? *(p. ex. montrer les techniques, enseigner les règles, participer au jeu, conduire les joueuses et joueurs aux activités, assurer la supervision, etc.)*

C. Décrire les contextes dans lesquels se déroulent ces « activités » *(p. ex., stades ou centres sportifs, vestiaires, véhicules)*

D. Comment le poste est-il supervisé?

i. Qui supervise ce qui se passe entre la personne titulaire du poste et les joueuses et joueurs ou les participantes et participants?

ii. Comment est assurée la supervision active des personnes titulaires du poste? La supervision est-elle fréquente? Qui l'assure? Par quels moyens?

2) RÉALISER UNE ÉVALUATION DES RISQUES DU POSTE

A. Évaluer ce qui peut aller de travers

i. Quelles sont les choses qui pourraient aller de travers? Quels sont les préjudices qui pourraient être causés? Quels sont les risques présents en raison des caractéristiques des joueuses et joueurs, des activités en cause, des contextes et de la supervision? Si quelque chose n'allait pas bien ou si quelqu'un subissait un préjudice, cela pourrait-il avoir des conséquences graves?

- Lésion corporelle (traumatisme physique)
- Dommage à la personne *(agression sexuelle, physique, psychologique, etc.)*
- Perte de la réputation
- Perte financière
- Dommage matériel

B. Indiquer les mesures en regard des risques définis
Qu'est-ce qui peut être fait pour modifier la façon dont ce « travail » est effectué ou les circonstances qui l'entourent, afin de réduire les risques au minimum?

3) À PARTIR DES RÉPONSES AUX QUESTIONS 1 ET 2, DÉTERMINER LES QUALITÉS REQUISES POUR CE POSTE : qu'est-ce que nous avons <u>besoin</u> de savoir sur chaque candidate ou candidat en vue de réaliser une présélection satisfaisante **pour ce poste**?

<u>Qualités requises</u> (indiquer toutes les qualités requises qui sont indispensables pour exercer les fonctions du poste)

i. *(p. ex. compétence pour enseigner le hockey au niveau x)*
ii. *(p. ex. bon caractère – crédibilité, intégrité, fiabilité, etc.)*
iii. *(p. ex. aptitude à comprendre les garçons de ce groupe d'âge et à bien travailler avec eux)*
iv.
v.

4A. DÉTERMINER LES MOYENS APPROPRIÉS DE PRÉSÉLECTION AVANT EMBAUCHE POUR CE POSTE
(moyens qui permettront de recueillir l'information dont l'organisation a besoin pour savoir si la personne concernée présente les caractéristiques et les qualités requises définies à la troisième étape)

Qualités requises	**Moyens de présélection avant embauche** *(Exemples)*
Compétences	Titres de compétence, expérience, relevé des cours, formation, références, tests écrits, démonstrations, scénarios, jeu de rôles, etc.
Réputation	Références, entrevues, vérification des dossiers de police, jeu de rôles, scénarios, etc.
Aptitude à travailler avec les enfants, etc..	Références, entrevues, démonstrations, jeu de rôles, etc.

4B. POUR QUELLES RAISONS POURRIONS-NOUS DE FAÇON LÉGITIME ÉLIMINER DÈS LA PRÉSÉLECTION UNE PERSONNE CANDIDATE À CE POSTE AVANT EMBAUCHE? *(Ces raisons doivent avoir un rapport avec les qualités requises indiquées à la question 3 qui sont nécessaires pour le poste)*

Voici les questions essentielles que l'organisation doit se poser :

i. Les qualités requises pour le poste sont-elles essentielles? (Sont-elles nécessaires pour le poste?)
ii. Sont-elles raisonnables?
iii. Sont-elles justifiées? (Est-ce que notre organisation exige telle ou telle condition en toute bonne foi, ou parce que nous cherchons à éliminer certaines personnes à la présélection?)
iv. Pourrions-nous accepter une personne ayant des besoins particuliers ou présentant certaines caractéristiques? *(p. ex. Est-ce qu'une personne présentant un handicap pourrait, avec de l'aide, faire un travail particulier?)*

5) DÉTERMINER LES MOYENS APPROPRIÉS DE PRÉSÉLECTION APRÈS EMBAUCHE POUR CE POSTE
(moyens qui nous aideront à faire la présélection permanente qui est nécessaire et pertinente pour ce poste, en vue de s'assurer que la personne concernée manifeste toujours les qualités requises et les caractéristiques indiquées à la question 3)

Critères	**Moyens de présélection après embauche** *(Exemples)*
Compétences	Période d'essai, observation lors de l'initiation, formation, fonctions du poste, supervision, évaluation, observations personnelles et des autres, vérifications au hasard, détermination et initiatives à l'égard du perfectionnement continu
Réputation	Observation, contrôle, supervision, évaluation, observations personnelles et des autres
Aptitude à travailler avec les enfants, etc.	Observation, contrôle, supervision, évaluation, observations personnelles et des autres, vérifications au hasard

© Lorraine Street

Instruments de présélection avant embauche

La liste ci-après n'est pas une liste d'options. Les trois premiers éléments doivent servir pour chaque poste. Les autres doivent être choisis lorsqu'ils ont un rapport avec les qualités requises définies par l'organisation par le biais du formulaire *Analyse de poste pour la présélection.*

i. Élaborer ou analyser les postes avec soin en vue de repérer, évaluer, éliminer ou réduire au minimum les risques.
ii. Élaborer des descriptions de poste précises et complètes.
iii. Élaborer des formulaires de demande initiale fondés sur les renseignements des points 1 et 2.
iv. Effectuer une première, une deuxième ou une troisième entrevue, peut-être une entrevue au domicile de la candidate ou du candidat, si les joueuses et joueurs ou les participantes et participants y seront présents avec la candidate ou le candidat. Chaque entrevue devrait être réalisée par des personnes différentes, de préférence par plus d'une personne chaque fois.
v. Procéder à la vérification des dossiers de police.
vi. Faire une vérification des références (entreprises, bénévoles, renseignements personnels, membres de la famille).
vii. Procéder à des contrôles médicaux (hépatite B, tuberculose).
viii. Procéder à des tests et entrevues spécialisés – démonstration des compétences, qualités requises.
ix. Vérifier les diplômes.
x. Recourir aux démonstrations, aux scénarios, aux jeux de rôles.
xi. Présenter des renseignements explicites sur le poste et les activités de l'organisation en ce qui concerne la prévention des agressions sexuelles, dans les manuels, instruments de recrutement, formulaires de demande, etc.).

Instruments de présélection après embauche

i. Procéder à une initiation générale.

ii. Assurer la formation – initiale et continue.

iii Imposer une période de probation.

iv. Utiliser un système de jumelage – jumeler la personne qui vient d'arriver avec un autre membre du personnel d'expérience, chargé de la superviser.

v Assurer la supervision, l'observation, le contrôle et l'évaluation de façon régulière.

vi. Procéder périodiquement à une réaffectation (si possible).

vii. Exiger une participation continue aux activités des groupes.

viii. Procéder à des vérifications au hasard.

ix Avoir des contacts organisés avec les joueuses et les joueurs et les familles, de façon continue, pour recueillir leurs observations.

x Réaliser des campagnes permanentes de sensibilisation et assurer la formation des joueuses et joueurs et du personnel touchant le harcèlement sexuel, les agressions sexuelles et les autres questions relatives à la sécurité.

Importance de la présélection après embauche

Après avoir terminé l'évaluation des risques pour chaque poste, l'organisation pourra définir les mesures appropriées de présélection avant embauche. Surtout, les renseignements découlant des vérifications fourniront à l'organisation ce dont elle a besoin pour déterminer de façon continue si la personne concernée fait ou non un bon travail, ou s'il y a des choses qui vont de travers. La supervision, l'observation, le contrôle et l'évaluation de son travail sont de loin la meilleure façon d'assurer le suivi de la présélection et de s'assurer que la personne s'acquitte des tâches de son poste et ne porte pas préjudice aux personnes dont elle a la responsabilité.

Comme bien d'autres activités illicites, les agressions sexuelles sont des activités secrètes et furtives. La meilleure façon de protéger les enfants contre les agressions est de révéler au grand jour ces activités grâce à des efforts délibérés pour prendre conscience de ce que les gens font et de la façon dont ils le font. Les **instruments de présélection les plus efficaces sont la supervision, l'observation, le contrôle, l'évaluation et les commentaires de toutes les personnes concernées.** Sans compter qu'il n'est pas nécessaire d'embaucher des gardiennes et gardiens de sécurité ou de multiplier la paperasse pour prendre ces mesures.

Les mesures en cause peuvent être très simples :

- Une personne membre du conseil d'administration ou du comité de direction se rend sur chaque terrain de sport ou d'activité tous les soirs où des jeux sont prévus et porte une veste indiquant clairement qu'il s'agit d'une personne qui occupe un poste d'autorité dans l'organisation. Cette personne ne se contente pas de regarder le jeu, mais parle activement aux parents, aux enfants, aux entraîneuses et entraîneurs, aux responsables, recueillant leurs observations et se renseignant sur leurs préoccupations ou leurs problèmes.
- L'organisation adopte et applique un règlement prévoyant que deux parents d'enfants différents doivent accompagner chaque équipe lors des déplacements, et qu'aucun adulte ne passe la nuit dans une chambre avec un enfant.
- L'organisation sensibilise activement les enfants, les parents et les entraîneuses et entraîneurs aux agressions sexuelles, ce qu'elle peut faire de bien des façons, notamment en demandant à des personnes de s'adresser aux enfants lors des exercices des équipes ou en intégrant ce sujet à une journée de perfectionnement.
- L'organisation procède à une évaluation officielle des personnes qui assurent ses services : entraîneuses et entraîneurs, responsables, arbitres et autres officiels, membres du conseil d'administration, bénévoles qui recueillent des fonds, etc. Ce processus ne demande pas nécessairement beaucoup de temps. Deux fois par saison, le

conseil d'administration peut inviter les gens à rester sur place 15 minutes de plus après un match ou une activité, pour qu'une personne membre du conseil puisse leur parler et aborder les problèmes, les questions et les préoccupations qui peuvent se poser.

Vérification des dossiers de police comme instrument de présélection

Les vérifications des dossiers de police sont souvent incorrectement appelées vérifications criminelles, contrôles du CIPC, vérification des antécédents criminels ou contrôles policiers. Ces noms sont incorrects et leur utilisation peut poser des problèmes pour les organisations. Ces vérifications sont simplement des vérifications des dossiers détenus par les services policiers.

Les vérifications des dossiers de police sont toutes effectuées par les services locaux, régionaux et provinciaux en Ontario, notamment les vérifications suivantes :

Vérification des dossiers du CIPC

Il s'agit de la vérification des bases de données du Centre d'information de la police canadienne (CIPC) à Ottawa, dont la GRC assure la mise à jour.

La vérification des dossiers du CIPC peut fournir les renseignements suivants :

- casier judiciaire des adultes
- casier judiciaire des jeunes contrevenantes et contrevenants
- déclarations de non-culpabilité [pour infraction criminelle] en raison d'un trouble mental
- inculpations en cours en vertu des lois fédérales (p. ex. la *Loi sur les stupéfiants*, la *Loi de l'impôt sur le revenu*)
- ordonnances de probation, d'interdiction et autres ordonnances judiciaires (interdiction de posséder une arme à feu, d'avoir un emploi ou un poste bénévole auprès des enfants, etc.)

Même si tous ces renseignements sont accessibles à la police, il peut arriver, pour diverses raisons, qu'ils ne se retrouvent pas dans le rapport fourni par la police.

Vérification des dossiers locaux

Les services policiers assurent également la tenue des dossiers locaux ou régionaux. Mais ce ne sont pas tous les services policiers en Ontario qui examinent ces dossiers lorsqu'ils procèdent à une vérification.

Chaque organisation doit déterminer auprès des services policiers de sa région ce que comprend et ce que ne comprend pas une « vérification des dossiers de police dans notre région ».

Les vérifications des dossiers et bases de données locaux et régionaux peuvent comprendre de l'information sur la totalité ou une partie des sujets suivants :

- condamnations pour infractions sur déclaration sommaire de culpabilité (infractions mineures au *Code criminel*)
- inculpations en cours en vertu des lois provinciales (cette information peut aussi être accessible pour tout le Canada auprès du CIPC)
- dossiers des instances civiles relativement aux agressions contre les enfants
- reconnaissance d'agressions contre des personnes vulnérables sans que des accusations soient portées
- information sur les infractions ayant fait l'objet d'un pardon conditionnel ou absolu (cette information peut aussi être accessible pour tout le Canada auprès du CIPC)
- données sur les personnes suspectes (information indiquant qu'une personne était et demeure suspecte dans un acte criminel)
- information sur les personnes qui déposent des plaintes ou sont victimes ou témoins d'un événement (par exemple, si une personne téléphone à la police pour signaler un cas de conduite avec facultés affaiblies, l'appel figure

au dossier; si quelqu'un a été victime d'un acte criminel, l'information figurera dans un rapport).

À nouveau, en raison des restrictions légales très rigoureuses en matière de divulgation de renseignements personnels, il se peut que même si cette information est accessible à la police, elle ne figure pas dans un rapport de vérification des dossiers de police. La police doit faire montre d'une extrême prudence lorsqu'elle décide des destinataires et des buts de la divulgation de l'information.

Limites de l'information obtenue par ces vérifications

Même si toute l'information accessible à la police figurait dans les rapports de vérification des dossiers de police, ces vérifications ne peuvent malgré tout garantir la bonne moralité des personnes, pour les raisons suivantes :

- L'information relative au casier judiciaire ne concerne qu'un seul élément d'information figurant dans les dossiers de police, et ce n'est peut-être pas toujours l'information la plus pertinente.
- Il y a des gens qui ont commis des actes criminels sans être pris ou poursuivis. L'absence de casier judiciaire n'offre aucune garantie quant à la réputation d'une personne.
- La vérification des dossiers de police n'est plus à jour le jour même où elle est terminée.
- Sans empreintes digitales, il n'y a aucune garantie que la personne dont le nom et la date de naissance ont fait l'objet d'une vérification n'a pas de casier judiciaire au Canada.
- Comme une personne peut mentir en disant son nom ou faire légalement modifier son nom, l'existence d'un casier judiciaire peut ne pas être révélée. Depuis l'adoption en 1997 de la *Loi sur la sécurité de la collectivité*, les changements de nom sont signalés dans les dossiers de police, mais cette mesure ne peut avoir d'effet rétroactif.
- Les dossiers de police locaux ne sont pas nécessairement accessibles aux autres services policiers. Si une personne a changé d'adresse, il peut être nécessaire de l'inviter à demander une vérification des dossiers locaux auprès des services policiers de la municipalité ou de la région où elle habitait. C'est là une question cruciale pour les agresseurs sexuels, qui déménagent souvent d'une ville à une autre. Les services policiers de l'Ontario, par le biais de l'Ontario Association of Chiefs of Police, ont élaboré des lignes directrices préconisant une vérification de l'information sur les adresses des cinq dernières années. Les services policiers locaux et régionaux travaillent en étroite collaboration en cette matière.
- Les gens peuvent faire l'objet d'un pardon pour une infraction criminelle, y compris pour des infractions très graves. Cette information n'est pas généralement obtenue par le biais d'une vérification des dossiers de police. Cependant, conformément aux modifications apportées récemment à la *Loi sur le casier judiciaire*, lorsqu'une personne postule un emploi qui la placerait en position de confiance ou d'autorité par rapport à des enfants ou des personnes vulnérables, des renseignements relatifs à tout pardon lié à des condamnations pour infractions sexuelles seront mis à la disposition des responsables du bien-être d'enfants ou de personnes vulnérables. Avant que les renseignements ne puissent être divulgués, une demande devra avoir été effectuée par le particulier ou l'organisation responsable du bien-être d'enfants ou de personnes vulnérables et la personne qui postule le poste devra avoir donné son consentement à la vérification.
- L'information provenant de la vérification des dossiers de police dans d'autres pays n'est généralement pas accessible, à moins que la personne concernée puisse faire envoyer le rapport au Canada.
- Les services policiers peuvent avoir de l'information qu'ils ne sont pas en mesure de révéler ou qu'ils peuvent décider de ne pas divulguer.
- L'information sur les jeunes contrevenantes et contrevenants illustre parfaitement ce dernier

point. La *Loi sur les jeunes contrevenants* est très stricte en ce qui concerne la divulgation de l'information sur le casier judiciaire des adolescentes et adolescents, et la police ne peut fournir les dossiers des jeunes contrevenantes et contrevenants à la plupart des organisations. Elle peut cependant fournir un rapport aux adolescentes et adolescents pendant une période très précise après la condamnation (dont la durée est fixée par la loi).

- L'information à l'égard de certaines condamnations ne se trouve tout simplement pas dans les dossiers de police. Par exemple, les condamnations en vertu de la *Loi sur les services à l'enfance et à la famille* peuvent généralement ne pas se retrouver dans les dossiers de police.

Importance de la vérification des dossiers de police

Comment une organisation décide-t-elle si un dossier est pertinent et suffisant pour écarter quelqu'un? En fonction de l'évaluation des risques de chaque poste. Par exemple, après avoir procédé à l'évaluation des risques du poste, une organisation peut décider que pour le poste en cause, il est indispensable que la personne n'ait pas d'antécédents de violence ou de dossier d'inculpations ou de condamnations pour agression sexuelle avec voies de fait. Si l'évaluation a été faite de bonne foi, qu'elle est fondée sur la réalité objective et peut être défendue comme réaliste, il serait alors justifiable de refuser le poste à la personne qui présente ces antécédents.

Les organisations doivent également être sensibilisées à une autre question. L'attention accordée à la présélection est orientée presque entièrement vers les entraîneuses et entraîneurs ou les responsables. Est-ce que cela signifie que toutes les personnes qui s'intéressent à ces postes doivent être automatiquement des personnes suspectes? Pas du tout, c'est tout simplement que les agresseurs sexuels s'intéressent particulièrement à ces emplois parce qu'ils y trouvent plus de possibilités et de moyens de commettre des agressions que dans tout autre poste d'une organisation sportive.

La vérification des dossiers de police est un moyen de présélection important et est absolument nécessaire pour certains postes. Pour tous les postes dans lesquels une personne adulte se retrouvera seule avec des enfants pendant toute période de temps, surtout lors des déplacements pour participer à des compétitions, etc., les organisations doivent procéder à une vérification des dossiers de police parce qu'ils sont facilement accessibles et peuvent fournir une information utile.

Les organisations sportives ne doivent jamais limiter leurs mécanismes de présélection aux vérifications des dossiers de police en raison du caractère restreint de l'information qu'elles procurent. Afin d'aider à réduire au minimum les risques de préjudice aux enfants et à protéger les organisations sportives de toute responsabilité découlant d'un manquement à leur devoir légal de prudence, les organisations sportives doivent réaliser une évaluation complète des risques et mettre en œuvre les stratégies appropriées de réduction des risques décrites ici.

Protocole de demande de vérification des dossiers de police

Tous les services policiers exigent un formulaire de consentement signé par la personne faisant l'objet d'une vérification. Mais les politiques et pratiques peuvent varier (il y a plus de 100 services policiers en Ontario) non seulement en ce qui concerne la nature et l'étendue de l'information qu'ils peuvent vérifier et divulguer, mais aussi en regard des points suivants :

- la divulgation des résultats de la vérification à l'organisation (pour laquelle la vérification est effectuée) ou à la personne (qui fait l'objet de la vérification). Le réseau LEARN (Law Enforcement and Records Managers' Network), de l'Ontario Association of Chiefs of Police, recommande que les services policiers en Ontario traitent directement avec la personne, dès le dépôt de la demande de vérification;
- l'imposition de frais et leur importance;
- l'obligation pour l'organisation de conclure une entente avec les services policiers garantissant

qu'elle comprend ses obligations relatives à la demande, à la réception, à l'utilisation et à la divulgation de l'information découlant de la vérification des dossiers de police.

Le réseau LEARN recommande que les services policiers en Ontario concluent une entente dans laquelle les organisations acceptent les obligations suivantes :

- ne pas ignorer les incidences du *Code des droits de la personne* sur l'embauche ou l'approbation des bénévoles, et connaître clairement l'information qui pourrait constituer un motif « justifiable » de refuser l'embauche d'une personne candidate ou bénévole;
- présenter, sur son formulaire de demande d'emploi, une déclaration indiquant que la personne consent à participer à une vérification des dossiers de police, et définissant clairement les catégories d'information qui seront fournies par ce processus; le formulaire doit être signé et présenté à la police;
- s'assurer que la candidate ou le candidat comprend bien les catégories d'information visées au paragraphe précédent;
- comprendre que la police fournit de l'information à titre de service à l'organisation, sans se prononcer sur l'aptitude de la personne au poste visé;
- informer la personne candidate ou bénévole que l'information fournie par la police n'entraîne pas nécessairement son inadmissibilité au poste;
- comprendre que la police qui fournit de l'information le fait à partir des descripteurs personnels présentés et qu'elle ne peut garantir que les vérifications fourniront tous les éléments d'information concernant la personne visée;
- faire effectuer une vérification des dossiers de police pour les seules personnes candidates ou bénévoles retenues, et non pour toutes les candidatures;
- garantir que l'information ne servira qu'aux fins indiquées et ne sera pas communiquée à une autre personne ou tout autre organisme.

Le réseau LEARN recommande aussi que la police impose des obligations additionnelles concernant l'utilisation et le contrôle de l'information qu'elle fournit, comme suit :

- l'organisme s'engage à ne modifier d'aucune façon l'information fournie;
- l'organisme s'engage à détruire (par déchiquetage ou autrement) l'information après usage ou à la conserver de façon à empêcher toute consultation non autorisée.

Évaluation des risques des structures

Les structures de l'organisation correspondent à son cadre observable et à ses perspectives sous-jacentes, et à l'agencement entre elles de chacune de ses parties. L'évaluation des risques des structures d'une organisation sportive suit les étapes utilisées pour l'évaluation de son ambiance et de ses activités.

Première étape : Évaluer les risques

En vue de définir et évaluer la façon dont les structures de l'organisation peuvent exposer les enfants à des risques de harcèlement sexuel ou d'agression sexuelle, il importe de poser les questions suivantes :

- L'organisation a-t-elle une vision et un souci cohérents de la sécurité des enfants et de la prévention des agressions? Cette vision est-elle explicitement exprimée dans son énoncé de mission, sa déclaration de principes, son code de déontologie ou de conduite? Est-elle communiquée clairement et de façon cohérente par les membres du conseil d'administration ou du comité directeur, l'administratrice ou l'administrateur, les membres du personnel?
- Comment l'organisation s'intéresse-t-elle formellement à la gestion des risques? Y a-t-il un membre du conseil d'administration ou une autre personne qui s'occupe nommément de la gestion des risques? S'agit-il plutôt d'un

comité de gestion des risques ou d'un groupe de travail? Même si l'ensemble de l'organisation doit s'intéresser de près à la gestion des risques, il importe qu'à certains moments certaines personnes s'assurent que des mesures de gestion des risques soient élaborées, mises en œuvre et appliquées, et que les problèmes de gestion des risques soient soumis au conseil d'administration ou au comité de direction responsable des décisions, des modifications, des révisions, des évaluations, etc.

- Y a-t-il un code officiel de conduite? Comment est-il mis en valeur, appliqué et respecté?
- L'organisation a-t-elle instauré des politiques, méthodes, pratiques et lignes directrices touchant la prévention et le suivi des agressions sexuelles contre les enfants, en les fondant sur sa mission, ses valeurs et principes, et ses obligations morales et légales?
- Ses politiques ont-elles été établies à partir des éléments décrits ci-dessus, après une évaluation complète des risques de l'ambiance, des activités et des structures, ou ont-elles été simplement empruntées ailleurs?
- L'organisation sait-elle comment s'assurer que ses principes, ses politiques, ses lignes directrices et ses marches à suivre sont compatibles avec la loi et la jurisprudence? Est-ce qu'elle procède à des vérifications périodiques pour assurer cette compatibilité?
- Comment les politiques sont-elles appliquées? Donnent-elles des orientations suffisantes aux personnes qui doivent les appliquer, tout en leur laissant la latitude nécessaire pour prendre des décisions sans devoir passer par le conseil d'administration pour les questions de moindre importance?
- Est-ce qu'il y a des lignes directrices concernant le rapport adultes-enfants et la présence d'accompagnatrices et d'accompagnateurs dans les vestiaires, lors des déplacements, à l'hôtel, et concernant les autres risques définis lors de l'évaluation des risques de l'ambiance, des activités, des structures et des communications?
- Lors des révisions trimestrielles, semestrielles ou annuelles, l'évaluation des risques est-elle l'une des composantes explicites?
- Les lignes directrices relatives aux activités sont-elles communiquées aux membres? Les personnes responsables ou déléguées ont-elles l'autorité qu'il faut pour exiger que les politiques et lignes directrices soient respectées?
- Des marches à suivre officielles pour assurer le suivi des révélations, des allégations, des soupçons et des plaintes d'agression sexuelle ont-elles été établies, en collaboration avec les organismes locaux de protection de l'enfance?
- L'organisation a-t-elle préparé et mis en œuvre un programme de formation, de sensibilisation, de prévention et de suivi pour les joueuses et joueurs, les parents, les responsables et le conseil d'administration? S'agit-il pour elle d'une priorité? Des personnes ont-elles été nommées à cette fin? Des ressources ont-elles été affectées à ces efforts?
- Si l'organisation n'est pas constituée en personne morale, est-ce que cela semble indiquer que personne n'est responsable, et que les risques d'agression sexuelle contre les enfants sont plus élevés? Quelles sont les mesures explicites que l'organisation prend pour réduire au minimum les risques d'agression sexuelle?
- Est-ce que les risques sont plus grands du fait que les personnes qui dirigent l'organisation ne sont pas au courant de leurs obligations, surtout au plan juridique, et de leur responsabilité personnelle éventuelle?
- Est-ce que la prévention des agressions fait explicitement partie des programmes de l'organisation? Fait-elle nommément partie des objectifs de l'année? Ou s'agit-il d'une réflexion après coup?

Deuxième étape : Agir pour réduire les risques

- Si les énoncés de mission et de valeurs de l'organisation ne traduisent pas sa volonté de prévenir les agressions, il est nécessaire de les exprimer clairement, en consultation avec les membres de l'organisation, et de les intégrer aux documents officiels.
- Établir la position du conseil d'administration touchant la gestion des risques et faire de l'évaluation des risques un élément explicite permanent des évaluations officielles.
- Établir des politiques de prévention et de suivi des agressions sexuelles qui soient compatibles avec la loi et reflètent les réalités de l'organisation.
- Établir des lignes directrices pour les activités qui correspondent aux résultats de l'évaluation des risques. Indiquer avec le plus de précision possible le rapport adultes-enfants, les règles à suivre lors des déplacements loin de la maison avec hébergement de nuit, etc.
- Établir des mécanismes de suivi des allégations, des divulgations, des soupçons et des plaintes d'agression sexuelle contre les enfants.
- S'assurer que les personnes responsables de l'organisation comprennent les lois relatives aux agressions et aux agressions sexuelles, où se situe le seuil de signalisation des cas, et la marche à suivre si un incident, une allégation ou une divulgation dépasse ce seuil.
- Définir clairement les besoins de formation de toutes les personnes associées à l'organisation (p. ex., entraîneuses et entraîneurs, administratrices et administrateurs, parents, arbitres et autres officiels, membres, etc.) et leur offrir en priorité des possibilités de parfaire leurs connaissances et leurs compétences. Mettre de côté ou collecter les fonds nécessaires à cette fin.
- Veiller à ce que la responsabilité d'organiser les efforts de sensibilisation et de formation à la prévention des agressions soit confiée à une personne précise (au lieu d'être laissée « à tout le monde ») ou à plusieurs personnes. S'assurer que le budget est prévu à cette fin.
- Élaborer des méthodes de mise en œuvre et d'application des lignes directrices et des politiques. Veiller à ce que l'organisation souscrive à ces politiques et lignes directrices. Établir les mécanismes requis et confier l'autorité suffisante aux personnes compétentes pour qu'elles puissent agir.

Mesures officielles de prévention et de suivi des agressions sexuelles

L'élaboration, la mise en œuvre et l'application d'un programme de prévention et de suivi des agressions sexuelles, comportant des principes sains et des politiques, méthodes et pratiques judicieuses, fait partie d'un bon programme de gestion des risques. Ce programme est utile à bien des égards :

- il sensibilise davantage les gens au sein de l'organisation, indiquant ainsi clairement à toutes les personnes associées à l'organisation (notamment les enfants que les mesures visent à protéger) que les agressions ne seront pas tolérées;
- il favorise un milieu sain et sûr;
- il fournit un moyen d'assurer un suivi rapide, efficace et responsable des questions relatives aux agressions;
- s'il est mis en œuvre de façon responsable, il assure une défense en cas de poursuite.

Chaque organisation doit élaborer son propre programme officiel de protection, et ne pas se fier exclusivement aux modèles de politiques qui pourraient être accessibles. S'il est vrai qu'un modèle peut fournir une information et une structure pertinentes sur lesquelles on peut élaborer un bon programme de gestion des risques, chaque organisation doit cependant élaborer ses propres mesures correspondant à ses propres valeurs et à ses réalités administratives et autres particulières.

L'évaluation des risques et les efforts déployés par les organisations devraient les aider à exprimer clairement les valeurs et les principes qui

constituent la base de leur engagement envers la prévention des agressions sexuelles. Sur ces bases, l'organisation doit ensuite préparer un ensemble structuré de politiques de prévention et de suivi des agressions sexuelles. Les organisations doivent reconnaître que si ces politiques et méthodes ne reposent pas sur les bases solides d'une évaluation des risques et d'une énonciation de leurs valeurs et principes, elles ne serviront pas l'organisation ou ses membres. De la même façon, la « création d'une politique » n'est pas le but visé par les efforts de prévention des agressions sexuelles. Malgré leur importance et leur utilité, les politiques ne peuvent à elles seules protéger les gens ou les organisations.

Toute politique de prévention et de suivi des agressions sexuelles doit être concise et établir clairement les points suivants :

- l'objectif de la politique, notamment une déclaration d'intention et son champ d'application. La politique doit énoncer clairement les principes, les valeurs et la volonté de l'organisation de faire tout ce qui est raisonnable et prudent – selon les circonstances – en vue de prévenir les agressions sexuelles dans l'organisation. Les personnes et les situations visées par la politique doivent être indiquées;

- les définitions pertinentes, notamment de l'agression sexuelle, indiquant clairement la norme de comportement attendue et les comportements non acceptables;

- la reconnaissance des obligations morales et légales de l'organisation de donner suite aux signalements, allégations, soupçons ou plaintes d'agression sexuelle présentés par les enfants associés à l'organisation, et une déclaration de son intention de le faire. Cela doit comprendre une description de l'obligation légale qu'a l'organisation, et de l'obligation légale qu'a toute personne associée à l'organisation qui a un motif raisonnable de soupçonner qu'une agression est survenue, de signaler aux autorités tous les cas suspects d'agression d'enfants, conformément aux obligations de la *Loi sur les services à l'enfance et à la famille*. Il doit aussi y avoir une déclaration engageant l'organisation, le cas échéant, dès la conclusion d'une enquête par la police ou les services de protection de l'enfance, de prendre des mesures disciplinaires contre les agresseurs, dans le cadre des procédures disciplinaires appropriées.

La politique doit établir que l'organisation se dotera :

- d'un mécanisme clairement défini de traitement des plaintes, indiquant dans toute la mesure du possible les personnes auxquelles les plaintes d'agression ou d'allégation d'agression doivent être présentées au sein de l'organisation, et la façon dont elles seront traitées ainsi que leur caractère confidentiel;

- d'un système clairement défini de mesures disciplinaires progressives et de renvoi, ainsi que de mécanismes de règlement des griefs, pour toutes les personnes bénévoles, le personnel rémunéré et toutes les autres personnes qui fournissent un service à l'organisation.

Il n'est pas opportun qu'une organisation effectue une enquête interne sur une allégation d'agression sexuelle contre des enfants en remplacement de l'enquête effectuée par les services de protection de l'enfance ou par la police. Tous les incidents d'allégations ou de soupçons d'agression sexuelle (et les autres situations dans lesquelles un enfant a ou peut avoir besoin de protection) doivent être signalés, et une organisation ne doit rien faire qui pourrait entraver l'enquête officielle de la police ou des services de protection de l'enfance. Toute enquête interne doit attendre l'issue de l'enquête externe. Naturellement, il peut être nécessaire d'éloigner sans délai des enfants un prétendu délinquant, ce qui peut se faire par la suspension administrative (avec salaire) d'un employé ou la

suspension d'un bénévole en attendant l'issue de l'enquête externe. Dans tous les cas d'incidents allégués, il importe évidemment que l'organisation ait recours à des conseils juridiques pour mieux résoudre les questions qui se posent.

Si le bien-fondé des allégations d'agression sexuelle contre des enfants est établi, il est évidemment important qu'une organisation prenne des mesures disciplinaires et examine toutes ses mesures de prévention pour chercher à déterminer comment l'incident est survenu.

Enfin, toutes les mesures officielles de prévention doivent être examinées périodiquement, et révisées le cas échéant, que des incidents d'agression se soient ou non produits. Tous les membres de l'organisation doivent être sensibilisés au programme de protection, notamment à la politique relative aux agressions sexuelles. Cette politique doit être affichée bien en vue dans les locaux de l'organisation, être communiquée directement, explicitement et de façon répétée au personnel rémunéré et non rémunéré, être accessible à tous les membres, et les révisions apportées doivent être publiquement annoncées le plus rapidement possible.

Ce qui importe avant tout, ce n'est pas les déclarations écrites de l'organisation, mais bien le fait que ces politiques reposent sur des bases solides et légalement justifiables, et que des mesures effectives soient mises en œuvre et appliquées.

Les organisations doivent comprendre que les changements apportés aux politiques ne modifient pas nécessairement les attitudes ou les comportements.

Ne pas confondre les politiques et les marches à suivre

Les politiques sont des énoncés généraux d'orientation; pour leur part, les marches à suivre décrivent ce qu'il faut faire exactement et la façon de le faire. Il est important de ne pas confondre les deux, et le personnel a besoin d'une orientation concernant les politiques pour déterminer les marches à suivre et les pratiques appropriées. Il devient extrêmement lourd pour le personnel de devoir s'en remettre au conseil d'administration toutes les fois qu'une marche à suivre doit être changée. Ce qui risque d'arriver, c'est que les gens ne tiendront pas compte tout simplement de la politique et des marches à suivre si elles deviennent impraticables.

Éviter les clauses de « tolérance nulle »

Les organisations peuvent être tentées d'insérer dans leurs politiques et leurs autres documents une clause de « tolérance nulle ». Il est difficile de résister au libellé vigoureux d'une garantie absolue de sécurité. Mais les organisations ne doivent pas promettre ce qu'elles ne peuvent offrir. Elles ne doivent pas utiliser un langage qui laisse entendre, promet ou garantit que les enfants ne seront jamais victimes de préjudice ou d'agression sexuelle en participant à leurs programmes et activités. Conformément aux dispositions de la loi, les organisations doivent faire preuve du degré de prudence approprié en s'acquittant de leur devoir de prudence, mais ce degré n'est pas censé constituer une garantie absolue. Néanmoins, si les organisations elles-mêmes fixent ce degré, elles y seront tenues par les tribunaux.

Évaluation des risques des communications

Tout ce qu'une organisation déclare sur elle-même et sa façon de le faire – à l'intérieur et à l'extérieur, délibérément ou sans y prendre garde – sous forme orale, écrite, non verbale ou autre – ne peut que renforcer ou saper sa volonté et ses efforts de prévention des agressions sexuelles contre les enfants. Les communications internes et externes constituent la couche externe de l'organisation. Le quatrième champ d'évaluation des risques qu'une organisation doit examiner concerne l'évaluation de ses communications et les démarches permettant de faire en sorte que les communications internes et externes renforcent l'objectif de sensibilisation, de protection et de sécurité.

Première étape : Évaluer les risques

L'organisation doit réfléchir aux questions suivantes :

- Quel type d'information reçoivent les joueuses et joueurs, les parents, les responsables, les arbitres et autres officiels et les commanditaires au sujet des agressions sexuelles contre les enfants?
- Y a-t-il des possibilités de communication prédéfinies, p. ex. les exercices, les jeux ou les tournois, qui permettent de sensibiliser les gens à la question des agressions sexuelles contre les enfants (non pas de façon continue, mais périodiquement)?
- Est-ce que les mécanismes de communications internes – bulletins, lettres, calendriers, liste des équipes, etc. – offrent de l'information et indiquent les noms et les numéros de téléphone des représentantes et représentants de l'organisation avec lesquels peuvent communiquer les parents ou les joueuses et joueurs qui ont des préoccupations?
- La façon d'aborder la question dans les communications internes et externes est-elle équilibrée? A-t-elle pour effet d'apeurer démesurément les gens au sujet des agressions contre les enfants, ou leur donne-t-elle à penser qu'elles n'existent pas ou ne peuvent se produire ici?
- Comment l'organisation recrute-t-elle son personnel auxiliaire? Est-ce que son message est le suivant : « nous avons « désespérément » besoin de bénévoles »? Dans l'affirmative, qu'est-ce que cela laisse entendre aux gens? Que toutes les personnes chaleureuses seront accueillies, sans aucune question?
- Quel type d'information sur la détermination de l'organisation à l'égard de la prévention des agressions sexuelles contre les enfants présentent les documents de promotion ou d'inscription? Quelle information figure dans les manuels d'orientation, les guides à l'intention des joueuses et joueurs, les guides destinés aux entraîneuses et entraîneurs ou aux responsables, et les guides des arbitres et autres officiels?
- Si les communications internes n'évoquent jamais les agressions sexuelles contre les enfants, les agresseurs sexuels seront-ils plus susceptibles de croire que l'organisation n'est pas convaincue qu'il s'agit d'un problème ou qu'elle n'entend pas y donner suite?
- Est-ce que les gens parlent librement des agressions sexuelles contre les enfants au sein de l'organisation? Est-ce que les responsables encouragent la discussion ou suscitent un silence gêné à ce sujet?
- Nos communications comprennent-elles de l'information expliquant aux enfants comment procéder et à qui s'adresser lorsqu'ils désirent discuter d'une situation avec une personne au sein de l'organisation?
- Quel est le genre d'indices verbaux et non verbaux que donnent les responsables? Est-ce que le message non verbal laisse entendre qu'il s'agit là d'un sujet trop terrifiant et qu'il vaut mieux ne pas l'aborder?

Deuxième étape : Agir pour réduire les risques

L'objectif visé ici par l'organisation est de concevoir ou réformer ses communications internes et externes afin qu'elles renforcent son engagement en matière de prévention et de suivi.

Voici les questions que l'organisation doit examiner :

- Qu'est-ce qui pourrait être ajouté aux communications internes ordinaires afin de souligner la sensibilisation et l'engagement de l'organisation en matière de prévention des agressions sexuelles contre les enfants?
- Quels moyens de communication (aimants de réfrigérateur, cartes postales, réunions et documents, etc.) permettraient de renseigner les joueuses et joueurs, les parents et les responsables sur la façon de discuter avec des personnes-ressources de leurs préoccupations concernant les agressions?

- Comment utiliser les mécanismes actuels (comme les exercices, les matchs, les tournois, etc.) comme moyens de sensibiliser et de former les gens en matière d'agression sexuelle?
- Quelles autres formes ou activités de communication devraient être mises au point en vue de renseigner les gens ou de contribuer autrement aux efforts de prévention?
- Qu'en est-il des communications externes? Comment les organisations peuvent-elles manifester clairement leur détermination en matière de protection, dans un effort pour dissuader la simple présence de délinquantes et délinquants éventuels? (En reconnaissant naturellement que si les communications ne sont pas renforcées par des mesures concrètes, elles n'auront aucun effet.)
- Comment l'organisation peut-elle diffuser son message au public et aux joueuses et joueurs éventuels? Y a-t-il des journaux communautaires, des émissions de télédistribution, des réunions ordinaires du conseil municipal ou du centre communautaire, ou d'autres médias et tribunes auxquels nous pouvons recourir à cette fin?
- Comment l'organisation peut-elle en apprendre davantage sur la façon d exprimer en tout son attitude et son engagement à l'égard de la prévention des agressions?

Une organisation qui indique toujours clairement – à ses membres, à son personnel rémunéré et non rémunéré, à ses employées et employés, à ses bénévoles, à ses participantes et participants et au public – qu'elle est déterminée à offrir le milieu le plus sûr possible qui renforce cet engagement avec les autres mécanismes de prévention déjà présentés, est une organisation plus soucieuse de sécurité.

Les communications peuvent se dérouler dans le cadre de programmes de formation sur les agressions sexuelles, de façon libre et organisée, par de l'information fournie aux participantes et participants, aux parents, aux responsables, etc. sur les agressions envers les enfants, ainsi que par le biais de bulletins plus officiels, etc. L'information fournie doit renseigner sur les enjeux eux-mêmes, les efforts de l'organisation pour résoudre les problèmes, notamment la communication des noms et des numéros de téléphone des personnes ressources à ce sujet, ainsi que la présentation des mécanismes mis en place en vue de protéger les enfants et l'organisation.

L'information doit aussi être communiquée directement aux enfants concernés, pour leur indiquer quelles sont les personnes auxquelles elles peuvent s'adresser et les encourager à parler sans crainte de leurs problèmes à quelqu'un au sein de l'organisation.

L'absence de communications de cette nature donne un message tout à fait déplorable : le silence peut être pour les agresseurs éventuels l'indice d'un manque d'engagement de la part de l'organisation envers la prévention des agressions. Le fait de faire connaître l'engagement de l'organisation et de renseigner sur ses mesures de protection – de façon claire et cohérente, régulièrement et par le plus grand nombre possible de médias différents – contribuera à dissuader les gens qui pourraient penser que l'organisation constitue une cible facile.

6 Suivi des plaintes d'agression sexuelle

Les organisations qui offrent des services aux enfants doivent réagir en cas d'allégation, de divulgation ou de soupçon d'agression contre des enfants. La *Loi sur les services à l'enfance et à la famille* oblige toute personne qui a des motifs raisonnables de soupçonner qu'un enfant a besoin de protection à faire part de ses soupçons à une société d'aide à l'enfance. (Pour de plus amples renseignements sur cette obligation, on peut se reporter au chapitre IV, à la section sur la *Loi sur les services à l'enfance et à la famille*.) Cette obligation de faire rapport est imposée par la loi, et elle n'est pas discrétionnaire.

Si l'organisation doute de la réaction appropriée dans une circonstance particulière, elle doit communiquer avec la société d'aide à l'enfance ou la police en vue de s'orienter.

Infractions

Certains incidents ne dépassent pas le seuil de signalement; en d'autres termes, il peut y avoir violation des politiques, infraction aux règles ou non-respect des lignes directrices, etc. sans qu'il y ait d'inconvenances sexuelles alléguées ou soupçonnées. S'il n'est peut-être pas nécessaire dans ces cas de signaler une agression sexuelle, les mesures de protection élaborées par l'organisation en vue de la prévention des agressions sexuelles doivent quand même être respectées et appliquées. Sinon, elles seront inefficaces et ne seront vraisemblablement pas observées. En outre, le risque de responsabilité légale est susceptible d'augmenter lorsqu'une organisation ne tient pas compte de ses règles et politiques internes. Une organisation doit donc déterminer d'avance quelle sera sa réaction à ces manquements, notamment les infractions qui entraîneront des mesures disciplinaires, les mesures qui seront prises après la première infraction ou après une série d'infractions, etc.

Si des mesures disciplinaires sont imposées, les motifs doivent être indiqués clairement à la personne visée; l'imposition des mesures disciplinaires doit être faite de façon juste et ouverte, dans le respect de la confidentialité; la personne qui fait l'objet des mesures disciplinaires doit pouvoir réagir aux allégations d'une façon qui lui semble juste, et l'ensemble du processus disciplinaire doit être bien documenté.

Diverses sanctions peuvent s'appliquer selon les circonstances, allant d'un avertissement verbal ou de remontrances, aux avertissements écrits, à la suspension et au renvoi. Lorsqu'elle détermine les sanctions appropriées dans une circonstance particulière, l'organisation doit s'inspirer des principes suivants :

- *la sévérité de la peine doit être appropriée à la gravité de l'infraction;*
- *les peines pour infractions répétées doivent être plus lourdes que pour l'infraction précédente;*
- *les peines doivent être appliquées de façon cohérente dans tous les cas d'infractions analogues.*

Plaintes nécessitant un signalement externe

L'information sur les agressions sexuelles possibles peut être portée à l'attention des personnes dans une organisation de bien des façons : rapport direct de la personne victime de l'agression, rapport indirect d'une autre personne qui soupçonne qu'une agression s'est produite, ou d'autres moyens tels que les rumeurs, l'observation ou les signes comportementaux.

Selon les spécialistes, il existe des signes physiques et comportementaux indiquant qu'un enfant est ou a été victime d'agression sexuelle, même si les enfants, de façon générale, ne divulguent pas souvent la situation. La liste ci-après n'est pas exhaustive et comprend des signes dont l'existence est plus susceptible de se retrouver dans une organisation sportive que dans un grand nombre d'autres contextes. En outre, certains de ces signes peuvent indiquer qu'un enfant a besoin de protection, mais pas nécessairement en raison d'une agression sexuelle.

Signes comportementaux chez les jeunes enfants

- connaissance sexuelle ou langage sexuel

inapproprié à l'âge ou au développement de l'enfant

- préoccupation ou intérêt inhabituel pour les questions sexuelles
- allusions aux activités sexuelles par des actes ou des observations inappropriés à l'âge ou au niveau de développement de l'enfant
- jeu ou comportement sexuel inapproprié de l'enfant avec soi-même, ou avec des poupées, des jouets, ou d'autres enfants
- illustrations d'agressions
- masturbation excessive
- incontinence fécale ou urinaire persistante
- comportement régressif, par exemple langage enfantin, succion du pouce
- peur ou réaction d'évitement à l'égard des aspects de la sexualité
- comportement sexuellement suggestif avec les adultes ou les enfants plus âgés
- plaintes psychosomatiques constantes ou état dépressif fréquent
- méconnaissance des limites sociales
- pyromanie ou fascination à l'égard du feu.

Signes comportementaux chez les enfants plus âgés

- connaissance sexuelle ou langage sexuel inapproprié à l'âge ou au développement de l'enfant
- allusions par des actes ou des observations à des activités sexuelles abusives
- comportement sexuellement suggestif avec les adultes ou les enfants plus âgés
- plaintes psychosomatiques constantes ou état dépressif fréquent
- difficulté à se concentrer, repliement sur soi, docilité excessive
- prédisposition apparente aux accidents
- méconnaissance des limites sociales
- pyromanie ou fascination à l'égard du feu
- fugue
- promiscuité ou prostitution
- refus de se dévêtir pour la gymnastique ou port fréquent de plusieurs couches de vêtements
- réalisation de récits, de poèmes ou d'illustrations portant sur des agressions
- pensées suicidaires ou tentatives de suicide
- destruction de biens, sévices à des animaux ou mutilation d'animaux.

Signes physiques d'agression sexuelle

- ecchymoses, saignements, tuméfactions, déchirures ou coupures aux organes génitaux ou à l'anus
- odeurs ou écoulements vulvaires inhabituels
- vêtements déchirés, tachés ou teintés de sang, surtout les sous-vêtements
- douleur ou démangeaisons dans la région génitale, difficulté à aller à la toilette, à marcher ou à s'asseoir
- maladies transmissibles sexuellement, surtout à la préadolescence
- grossesse.

S'il semble, à partir de l'un ou de plusieurs de ces signes, que le seuil de signalement a été atteint, il y a quatre points essentiels que les organisations ne doivent pas oublier.

1. La personne, notamment celle qui exerce des fonctions professionnelles, qui a des motifs raisonnables de soupçonner qu'un enfant a ou peut avoir besoin de protection doit faire ce qui suit :
   - faire rapport directement à la société d'aide à l'enfance;
   - ne pas se fier à quelqu'un d'autre pour faire rapport en son nom;
   - faire rapport sans délai.

   Elle doit aussi en informer l'organisation sportive.

2. L'organisation doit rechercher des avis juridiques sur les questions telles que les relations de travail.

3. Les organisations ne doivent rien faire qui compromettrait les enquêtes d'une société d'aide à l'enfance ou de la police. Cela veut dire

notamment que l'organisation doit reporter toute enquête interne sur l'affaire en attendant la fin de l'enquête externe. Cela peut également signifier que les mesures disciplinaires que l'organisation souhaite prendre devront peut-être être reportées.

4. L'organisation doit examiner la meilleure façon de protéger l'enfant. Cela peut vouloir dire se séparer au moins temporairement de la personne faisant l'objet d'une allégation d'agression, en attendant le résultat du processus externe.

   L'organisation qui a prévu d'avance la possibilité qu'une telle situation puisse se produire et déterminé les étapes qui doivent alors être suivies sera dans une situation bien meilleure pour faire face à la détresse inévitable, à la confusion probable et à la publicité éventuelle qui accompagneront la révélation ou l'allégation d'agression sexuelle. Bien préparée, l'organisation sera mieux en mesure de traverser cette période très difficile avec plus de clarté, de prudence et d'efficacité.

Démarche suggérée

L'organisation qui le désire peut envisager, en pareille circonstance, une version de la démarche présentée ici, qui suggère des mesures à prendre pour toutes les organisations. Il importe cependant de souligner qu'en ce qui concerne le devoir de faire rapport, c'est la personne qui a des motifs raisonnables de soupçonner qu'un enfant a ou peut avoir besoin de protection qui doit, personnellement, faire rapport à la société d'aide à l'enfance. Elle doit aussi en informer l'organisation sportive.

1. Il importe avant tout de réconforter l'enfant qui révèle une allégation d'agression et de **s'assurer que l'enfant n'est pas en proie à la frayeur en raison de l'accueil reçu.** Il ne faut cependant pas promettre à l'enfant que l'affaire sera gardée secrète. Écoutez l'enfant avec soin et prenez des notes le plus tôt possible après la divulgation. **Ne posez pas à l'enfant des questions orientées ou ne cherchez pas à faire enquête sur l'incident.** Recueillez les éléments essentiels, réitérez à l'enfant votre appui et votre compréhension, puis prenez les mesures qu'il faut. Ne procédez pas à une entrevue détaillée avec l'enfant. Évitez particulièrement les questions à indice ou les questions suggestives qui pourraient orienter les réponses de l'enfant. Laissez l'enfant raconter ce qui s'est passé en lui posant des questions non dirigées, en lui demandant par exemple « Est-ce que tu veux me raconter ce qui s'est passé? ». Les questions orientées ont eu pour résultat imprévu d'entacher la preuve devant les tribunaux, et ont entraîné ou pourraient entraîner la perte d'une cause contre un prétendu agresseur.

2. Vous devez garder les renseignements confidentiels. À ce stade, seules les personnes qui doivent absolument connaître les allégations ou la divulgation doivent être informées.

3. Faites rapport sans délai à la société d'aide à l'enfance et, s'il y a lieu, à la police locale. Demandez à la société d'aide à l'enfance et à la police comment procéder pour informer les parents de l'enfant. En général, si la divulgation initiale par l'enfant est faite à l'organisation, l'organisation doit avertir les parents, la tutrice ou le tuteur ou la gardienne ou le gardien de l'enfant, sauf si les allégations font état de la participation des parents ou du père ou de la mère à l'agression. En pareil cas, il ne faut pas prévenir ces personnes.

   Si la personne qui a fait les allégations est une personne adulte, il faut l'encourager personnellement à communiquer avec la société d'aide à l'enfance et, le cas échéant, avec la police. Après avoir écouté l'allégation d'une personne adulte, si vous avez des motifs raisonnables de soupçonner qu'un enfant a ou peut avoir besoin de protection, vous devez personnellement signaler sans délai les allégations à une société d'aide à l'enfance et, le cas échéant, à la police.

4. Vous ne devez pas prévenir la personne qui fait l'objet des allégations, quelle que soit l'identité de cette personne. C'est à la police qu'il appartient de le faire.

   Lorsque l'organisation a confirmé que la société d'aide à l'enfance et, le cas échéant, la police ont communiqué avec la personne qui fait l'objet des allégations, si les allégations concernent une personne employée, bénévole ou membre de l'organisation, l'organisation doit envisager de suspendre cette personne en attendant le résultat de l'enquête. Il doit absolument exister au préalable une politique relative à ces suspensions. Il n'est pas juste d'établir ces politiques sur le champ en réponse à une situation difficile, et il est peu probable que les tribunaux reconnaissent la légitimité de politiques rétroactives qui n'ont jamais été communiquées aux membres ou au personnel. L'imposition de ces suspensions peut être considérée injuste; quoi qu'il en soit, la première responsabilité de l'organisation concerne les enfants qui participent à ses programmes, et elle ne peut se permettre d'exposer ces enfants à la présence d'une personne faisant l'objet d'allégations tant que l'affaire n'est pas réglée.

5. Vous devez prendre le plus tôt possible des décisions concernant les communications relatives aux allégations. Si elles n'ont pas encore été informées, les personnes qui ont la responsabilité de l'organisation doivent être mises au courant sans délai des allégations. Vous devez aussi informer de la situation les autres personnes au sein de l'organisation en vue d'appliquer la suspension éventuelle et d'assurer le maintien des programmes touchés. L'organisation aura à décider comment traiter les rumeurs et les allusions malveillantes qui circulent en pareil cas. Les parents exigeront peut-être des précisions, les autres enfants seront peut-être curieux d'apprendre ce qui est arrivé à leur entraîneur, etc. En outre, selon un principe de base de notre système judiciaire, une personne est innocente tant qu'elle n'est pas déclarée coupable. L'organisation devra équilibrer ces intérêts contradictoires avec soin pour déterminer quels sont les éléments d'information éventuels qui seront communiqués en dehors du cercle des personnes qui doivent connaître la situation en vue d'assurer le suivi de l'incident et de s'occuper de l'enfant. Les services d'aide juridique peuvent être alors très précieux.

   Dans certaines circonstances, les médias peuvent être mis à contribution. Décidez à l'avance qui parlera aux médias et désignez une seule personne comme porte-parole. Déterminez d'avance ce qui sera expliqué selon les circonstances. Consultez la conseillère ou le conseiller juridique de l'organisation, la police et la société d'aide à l'enfance, si possible, afin de vous assurer de la légalité de la divulgation publique de certains éléments d'information.

   La vie privée, particulièrement celle de l'enfant et de sa famille, est l'enjeu primordial dont il faut tenir compte pour déterminer quoi dire aux médias. Par ailleurs, il ne faut pas oublier que l'enquête officielle sur l'incident peut être compromise par la divulgation non délibérée d'éléments d'information qui doivent rester confidentiels. Les allégations peuvent aussi se révéler sans fondement, et la divulgation imprudente du nom du prétendu contrevenant pourrait avoir de graves répercussions, notamment des incidences légales, sur l'organisation et les personnes qui en font partie.

6. Collaborez à l'enquête officielle.

7. Prenez les mesures appropriées de suivi après la fin de l'enquête officielle. Si le bien-fondé des allégations finit par être établi, l'organisation devra peut-être prendre les mesures qu'il faut et veiller à ce que l'agresseur ne soit plus associé à l'organisation.
   Les politiques de l'organisation, telles que le modèle d'énoncé présenté ci-après, doivent être examinées par la conseillère ou le conseiller juridique de l'organisation avant leur mise en œuvre :

« L'organisation peut suspendre toute personne accusée d'une infraction provinciale ou fédérale, en attendant le règlement de l'affaire, si l'infraction se rapporte au poste détenu par la personne. Les personnes reconnues coupables d'une accusation peuvent être renvoyées par l'organisation si elle a des motifs raisonnables de croire qu'elles présentent un risque important pour les enfants ou pour d'autres au sein de l'organisation. »

8. Collaborez à la guérison de l'organisation et de ses membres. En général, les soupçons, les allégations et les divulgations d'agression contre les enfants se répandent rapidement et peuvent faire beaucoup de tort à l'organisation et à son milieu. De la même façon, les personnes accusées d'agression sexuelle contre les enfants qui sont par la suite exonérées peuvent aussi être confrontées à des situations sérieuses. Si la personne demeure au sein de l'organisation, l'organisation doit prendre les dispositions qu'il faut pour chercher à réduire au minimum les préjudices causés à la réputation de cette personne.

   Si le bien-fondé des allégations est établi, la situation qui en résulte est encore plus dévastatrice. Les répercussions seront alors considérables – chaque personne associée à l'organisation est susceptible d'être profondément touchée. Des sentiments de trahison, de colère, de douleur, de crainte et de culpabilité accompagnent souvent la divulgation des agressions sexuelles dans un milieu. Un soutien doit être accordé aux personnes pour faire face à ces sentiments, notamment aux personnes qui assument la responsabilité de l'organisation, puisqu'elles auront été soumises elles-mêmes à des tensions considérables. L'organisation aura donc probablement besoin de faire appel aux ressources des spécialistes dans le milieu en vue d'aider ses membres à s'adapter à ce qui s'est passé. Il est indispensable de connaître d'avance ces ressources et comment profiter de ces services.

9. Passez en revue les activités d'évaluation et de gestion des risques de l'organisation et, au besoin, révisez-les. Même lorsqu'une organisation a fait tout ce qu'elle pouvait raisonnablement faire pour protéger les enfants contre les agressions sexuelles, de tels problèmes peuvent toujours surgir. Malgré tout, l'organisation doit analyser ses activités d'évaluation et de gestion des risques pour voir s'il y a des choses qu'elle aurait pu ou qu'elle aurait dû faire différemment, ou qui devraient être faites différemment à l'avenir. Il importe de corriger ce qui semble nécessaire.

10. L'organisation doit redoubler d'effort en matière de sensibilisation et de formation aux agressions sexuelles. Profitez de l'occasion pour aider le milieu à se sensibiliser aux agressions sexuelles et à la façon de les prévenir.

7 Résumé

Malheureusement, des agressions sexuelles contre les enfants peuvent se produire et se produisent partout, dans toute organisation ou institution – même à la maison – où il y a des enfants. De telles agressions peuvent avoir lieu même lorsqu'une organisation a fait avec diligence tous les efforts raisonnables en vue d'en réduire les risques au minimum. Aucune organisation ne peut négliger son obligation, à l'égard des enfants dont elle a la responsabilité, de prendre toutes les mesures raisonnables pour faire en sorte qu'il n'y ait qu'une infime chance qu'elles puissent se produire.

Le présent manuel a été préparé en vue d'aider les organisations sportives, quelles que soient leur nature, leur taille et leurs ressources, à entreprendre cet effort valable de leur mieux. En le parcourant, certaines organisations pourront constater qu'une grande partie du travail de base décrit ici reste à faire. Cela peut sembler une tâche décourageante. C'est cependant un travail indispensable – et dont les avantages indirects peuvent aider beaucoup une organisation à mieux se connaître et à mieux connaître ses personnes et ses méthodes. Les conséquences qu'entraîne le fait de ne pas prendre les mesures nécessaires sont trop sérieuses – tant pour les enfants victimes d'agression que pour l'organisation – pour qu'on les passe sous silence. Les enfants peuvent être atteints négativement pour la vie. Une organisation peut être profondément secouée et tenue de faire face à des réclamations en responsabilité qui peuvent être considérables.

Les conséquences qu'entraîne le fait de ne pas prendre les mesures nécessaires sont trop sérieuses – tant pour les enfants victimes d'agression que pour l'organisation – pour qu'on les passe sous silence.

Il faut espérer et prévoir que la plupart des organisations n'auront jamais à connaître en leur sein les situations dévastatrices de révélations d'agressions sexuelles. En suivant les lignes directrices présentées ici, une organisation sportive devrait être beaucoup moins susceptible de les connaître. Et malgré tous ses efforts, si elle se retrouve dans une telle situation, elle aura les connaissances et les moyens d'y faire face de façon éclairée, sensible et responsable.

Il faut souhaiter que l'obligation morale soit suffisamment persuasive pour inciter à l'action les organisations qui ont encore du travail à faire dans ce domaine. L'obligation légale, tant civile que pénale, fournit l'incitation nécessaire aux organisations qui pourraient autrement hésiter à réagir aux risques en cause. La loi prend au sérieux les agressions sexuelles contre les enfants, elle en punit les auteurs – et les personnes qui en avaient ou auraient dû en avoir connaissance, et celles qui auraient dû prendre des mesures à cet égard – et indemnise les victimes de ces agressions, le cas échéant. Il est très important dans ces circonstances qu'une organisation soit en mesure de faire valoir ses activités, bien documentées et dûment appliquées, d'évaluation et de gestion des risques et ses principes, ses politiques et ses marches à suivre, connus publiquement, de façon à montrer qu'elle a assumé la responsabilité de la sécurité des enfants dont elle a la charge et qu'elle a pris toutes les mesures raisonnables possibles pour leur éviter le préjudice d'une agression sexuelle commise par une personne qui participe à l'organisation.

Essentiellement, la prévention concerne la détermination, l'évaluation et la gestion du risque. Le risque qu'une agression sexuelle contre des enfants puisse se produire existe réellement. Le risque que cela puisse arriver dans une organisation particulière dépend dans une grande mesure de facteurs propres à chaque organisation et des mesures mises en place en vue de les éviter ou de les réduire. Le présent manuel peut servir de ressource pour orienter une organisation dans les diverses étapes associées à la détermination des risques, à l'évaluation de leur importance et à la

sélection et à la mise en œuvre appropriée de stratégies visant à limiter ces risques. On ne saurait trop souligner l'importance de cet exercice.

Une organisation ne doit pas être intimidée par ce qu'il faut faire pour assurer la sécurité des enfants dont elle est responsable. Les démarches décrites dans le présent manuel peuvent être réalisées à l'intérieur de l'organisation, sans coûts importants, si les personnes qui en ont la responsabilité et celles qui y participent tiennent au succès du projet et sont disposées à lui consacrer leurs réflexions, leur temps et leur énergie. Il y a également un certain nombre de ressources accessibles pour aider les organisations dans ce domaine. Les centres locaux de bénévoles, les services policiers, les sociétés d'aide à l'enfance, les programmes de lutte contre la violence sexuelle, voire les conseils scolaires, peuvent être des ressources précieuses.

La seule chose qui compte, c'est la sécurité des enfants qui vous sont confiés. Leur protection mérite le temps et les efforts nécessaires.

Annexe A

DEVOIR DE FAIRE RAPPORT AUX TERMES DE LA *LOI SUR LES SERVICES À L'ENFANCE ET À LA FAMILLE*

1. UNE SEULE OBLIGATION DE FAIRE RAPPORT, POUR LES PROFESSIONNELLES ET PROFESSIONNELS ET LE PUBLIC

Les nouvelles modifications remplacent l'obligation antérieure de faire rapport par une seule obligation imposée à la fois au public et aux professionnelles et professionnels. Le seuil est maintenant « a des motifs raisonnables de soupçonner », soit moindre que le seuil antérieur pour le devoir général de faire rapport (« croit, en se fondant sur des motifs raisonnables »), et identique au seuil antérieur pour le devoir de faire rapport imposé aux professionnelles et professionnels.

LOI ANTÉRIEURE	NOUVELLES MODIFICATIONS*
72 (1) La définition qui suit s'applique au présent article et aux articles 73, 74 et 75. « subir de mauvais traitements » S'entend de l'enfant qui a besoin de protection au sens de l'alinéa 37 (2) a), c), e), f) ou h).	**72 (1) Malgré les dispositions de toute autre loi, la personne, notamment celle qui exerce des fonctions professionnelles ou officielles en ce qui concerne des enfants, qui a des motifs raisonnables de soupçonner l'une ou l'autre des situations suivantes, fait part sans délai à une société de ses soupçons ainsi que des renseignements sur lesquels ils sont fondés :** **La liste des situations qui doivent être déclarées est présentée de façon détaillée dans le tableau sur la définition d'un enfant ayant besoin de protection, ci-après.**
72 (2) La personne qui croit, en se fondant sur des motifs raisonnables, qu'un enfant a ou peut avoir besoin de protection le signale sans délai à la société et lui fait part des renseignements sur lesquels elle fonde cette impression.	
72 (3) Malgré les dispositions de toute autre loi, la personne visée au paragraphe (4) qui, dans l'exercice de sa profession ou de ses fonctions officielles, a des motifs raisonnables de soupçonner qu'un enfant subit de mauvais traitements, risque d'en subir ou peut en avoir subi, fait part sans délai à la société de ses soupçons ainsi que des renseignements sur lesquels ils sont fondés.	

*** Les changements sont indiqués en caractères gras.**

Annexe A

DEVOIR DE FAIRE RAPPORT AUX TERMES DE LA *LOI SUR LES SERVICES À L'ENFANCE ET À LA FAMILLE*

1. UNE SEULE OBLIGATION DE FAIRE RAPPORT, POUR LES PROFESSIONNELLES ET PROFESSIONNELS ET LE PUBLIC

Les nouvelles modifications remplacent l'obligation antérieure de faire rapport par une seule obligation imposée à la fois au public et aux professionnelles et professionnels. Le seuil est maintenant « a des motifs raisonnables de soupçonner », soit moindre que le seuil antérieur pour le devoir général de faire rapport (« croit, en se fondant sur des motifs raisonnables »), et identique au seuil antérieur pour le devoir de faire rapport imposé aux professionnelles et professionnels.

LOI ANTÉRIEURE	NOUVELLES MODIFICATIONS*
72 (1) La définition qui suit s'applique au présent article et aux articles 73, 74 et 75. « subir de mauvais traitements » S'entend de l'enfant qui a besoin de protection au sens de l'alinéa 37 (2) a), c), e), f) ou h).	**72 (1) Malgré les dispositions de toute autre loi, la personne, notamment celle qui exerce des fonctions professionnelles ou officielles en ce qui concerne des enfants, qui a des motifs raisonnables de soupçonner l'une ou l'autre des situations suivantes, fait part sans délai à une société de ses soupçons ainsi que des renseignements sur lesquels ils sont fondés :** **La liste des situations qui doivent être déclarées est présentée de façon détaillée dans le tableau sur la définition d'un enfant ayant besoin de protection, ci-après.**
72 (2) La personne qui croit, en se fondant sur des motifs raisonnables, qu'un enfant a ou peut avoir besoin de protection le signale sans délai à la société et lui fait part des renseignements sur lesquels elle fonde cette impression.	
72 (3) Malgré les dispositions de toute autre loi, la personne visée au paragraphe (4) qui, dans l'exercice de sa profession ou de ses fonctions officielles, a des motifs raisonnables de soupçonner qu'un enfant subit de mauvais traitements, risque d'en subir ou peut en avoir subi, fait part sans délai à la société de ses soupçons ainsi que des renseignements sur lesquels ils sont fondés.	

*** Les changements sont indiqués en caractères gras.**

2. MODIFICATIONS APPORTÉES À LA DÉFINITION D'UN ENFANT AYANT BESOIN DE PROTECTION

L'article 72 modifié précise l'obligation de faire rapport. Cette obligation traduit les modifications apportées au paragraphe 37 (2), qui énonce les situations dans lesquelles un enfant est considéré comme « ayant besoin de protection ». Voici en quoi ces nouvelles situations sont différentes de celles prévues dans les dispositions antérieures.

- Pour la première fois, les termes « négligence habituelle » s'appliquent aux sections relatives aux maux physiques, aux risques de maux physiques, aux maux affectifs et aux risques de maux affectifs (voir les dispositions 1, 2, 6 et 8 ci-dessous);
- Le symptôme « important retard dans son développement » a été ajouté (voir dispositions 6 et 7 ci-dessous);
- Pour la première fois, les maux affectifs sont reliés au comportement de la personne qui est responsable de l'enfant (voir les dispositions 6 et 8 ci-dessous).

Si vous avez des questions au sujet du devoir de faire rapport, veuillez communiquer avec la société d'aide à l'enfance de votre localité.

LOI ANTÉRIEURE	NOUVELLES MODIFICATIONS*
37 (2) Est un enfant ayant besoin de protection :	**72 (1) Malgré les dispositions de toute autre loi, la personne, notamment celle qui exerce des fonctions professionnelles ou officielles en ce qui concerne des enfants, qui a des motifs raisonnables de soupçonner l'une ou l'autre des situations suivantes, fait part sans délai à une société de ses soupçons ainsi que des renseignements sur lesquels ils sont fondés :**
a) l'enfant qui a subi des maux physiques infligés par la personne qui en est responsable ou causés par le défaut de cette personne de lui fournir des soins, de subvenir à ses besoins, de le surveiller et de le protéger convenablement;	**1. Un enfant a subi des maux physiques infligés par la personne qui en est responsable ou, selon le cas :** **i) causés par le défaut de cette personne de lui fournir des soins, de subvenir à ses besoins, de le surveiller ou de le protéger convenablement, ou résultant de ce défaut,** **ii) causés par la négligence habituelle de cette personne pour ce qui est de lui fournir des soins, de subvenir à ses besoins, de le surveiller ou de le protéger, ou résultant de cette négligence.**

*** Les changements sont indiqués en caractères gras.**

37 (2) b) l'enfant qui risque vraisemblablement de subir des maux physiques infligés ou causés de la façon décrite à l'alinéa a);	2.	**Un enfant risque vraisemblablement de subir des maux physiques infligés par la personne qui en est responsable ou, selon le cas :** **i) causés par le défaut de cette personne de lui fournir des soins, de subvenir à ses besoins, de le surveiller ou de le protéger convenablement, ou résultant de ce défaut,** **ii) causés par la négligence habituelle de cette personne pour ce qui est de lui fournir des soins, de subvenir à ses besoins, de le surveiller ou de le protéger, ou résultant de cette négligence.**
37(2)(c) the child has been sexually molested or sexually exploited, by the person having charge of the child or by another person where the person having charge of the child knows or should know of the possibility of sexual molestation or sexual exploitation and fails to protect the child;	3.	inchangé
37 (2) d) l'enfant qui risque vraisemblablement de subir une atteinte aux mœurs ou d'être exploité sexuellement comme le décrit l'alinéa c);	4.	**Un enfant risque vraisemblablement de subir une atteinte aux mœurs ou d'être exploité sexuellement dans les circonstances mentionnées à la disposition 3.**
37 (2) e) l'enfant qui a besoin d'un traitement médical en vue de guérir, de prévenir ou de soulager des maux physiques ou sa douleur, si son père ou sa mère ou la personne qui en est responsable ne fournit pas le traitement, refuse ou n'est pas en mesure de donner son consentement à ce traitement, ou n'est pas disponible pour ce faire;	5.	inchangé
37(2)(f) the child has suffered emotional harm, demonstrated by severe, i) anxiety, ii) depression, iii) withdrawal, or iv) self-destructive or aggressive behaviour, si son père ou sa mère ou la personne qui en est responsable ne fournit pas des services ou un traitement afin de remédier à ces maux ou de les soulager, refuse ou n'est pas en mesure de donner son consentement à ce traitement ou ces services, ou n'est pas disponible pour ce faire;	6.	**Un enfant a subi des maux affectifs qui se traduisent par, selon le cas :** **i) un grave sentiment d'angoisse,** **ii) un état dépressif grave,** **iii) un fort repliement sur soi,** **iv) un comportement autodestructeur ou agressif marqué,** **v) un important retard dans son développement,** **et il existe des motifs raisonnables de croire que les maux affectifs que l'enfant a subis résultent des actes, du défaut d'agir ou de la négligence habituelle de son père ou de sa mère ou de la personne qui en est responsable.**

*** Les changements sont indiqués en caractères gras.**

2. MODIFICATIONS APPORTÉES À LA DÉFINITION D'UN ENFANT AYANT BESOIN DE PROTECTION

L'article 72 modifié précise l'obligation de faire rapport. Cette obligation traduit les modifications apportées au paragraphe 37 (2), qui énonce les situations dans lesquelles un enfant est considéré comme « ayant besoin de protection ». Voici en quoi ces nouvelles situations sont différentes de celles prévues dans les dispositions antérieures.

- Pour la première fois, les termes « négligence habituelle » s'appliquent aux sections relatives aux maux physiques, aux risques de maux physiques, aux maux affectifs et aux risques de maux affectifs (voir les dispositions 1, 2, 6 et 8 ci-dessous);
- Le symptôme « important retard dans son développement » a été ajouté (voir dispositions 6 et 7 ci-dessous);
- Pour la première fois, les maux affectifs sont reliés au comportement de la personne qui est responsable de l'enfant (voir les dispositions 6 et 8 ci-dessous).

Si vous avez des questions au sujet du devoir de faire rapport, veuillez communiquer avec la société d'aide à l'enfance de votre localité.

LOI ANTÉRIEURE	NOUVELLES* MODIFICATIONS*
37 (2) Est un enfant ayant besoin de protection : a) l'enfant qui a subi des maux physiques infligés par la personne qui en est responsable ou causés par le défaut de cette personne de lui fournir des soins, de subvenir à ses besoins, de le surveiller et de le protéger convenablement;	**72 (1) Malgré les dispositions de toute autre loi, la personne, notamment celle qui exerce des fonctions professionnelles ou officielles en ce qui concerne des enfants, qui a des motifs raisonnables de soupçonner l'une ou l'autre des situations suivantes, fait part sans délai à une société de ses soupçons ainsi que des renseignements sur lesquels ils sont fondés :** **1. Un enfant a subi des maux physiques infligés par la personne qui en est responsable ou, selon le cas :** **i) causés par le défaut de cette personne de lui fournir des soins, de subvenir à ses besoins, de le surveiller ou de le protéger convenablement, ou résultant de ce défaut,** **ii) causés par la négligence habituelle de cette personne pour ce qui est de lui fournir des soins, de subvenir à ses besoins, de le surveiller ou de le protéger, ou résultant de cette négligence.**

*** Les changements sont indiqués en caractères gras.**

37 (2) b) l'enfant qui risque vraisemblablement de subir des maux physiques infligés ou causés de la façon décrite à l'alinéa a);	**2.**	**Un enfant risque vraisemblablement de subir des maux physiques infligés par la personne qui en est responsable ou, selon le cas :** **i) causés par le défaut de cette personne de lui fournir des soins, de subvenir à ses besoins, de le surveiller ou de le protéger convenablement, ou résultant de ce défaut,** **ii) causés par la négligence habituelle de cette personne pour ce qui est de lui fournir des soins, de subvenir à ses besoins, de le surveiller ou de le protéger, ou résultant de cette négligence.**
37(2)(c) the child has been sexually molested or sexually exploited, by the person having charge of the child or by another person where the person having charge of the child knows or should know of the possibility of sexual molestation or sexual exploitation and fails to protect the child;	3.	inchangé
37 (2) d) l'enfant qui risque vraisemblablement de subir une atteinte aux mœurs ou d'être exploité sexuellement comme le décrit l'alinéa c);	**4.**	**Un enfant risque vraisemblablement de subir une atteinte aux mœurs ou d'être exploité sexuellement dans les circonstances mentionnées à la disposition 3.**
37 (2) e) l'enfant qui a besoin d'un traitement médical en vue de guérir, de prévenir ou de soulager des maux physiques ou sa douleur, si son père ou sa mère ou la personne qui en est responsable ne fournit pas le traitement, refuse ou n'est pas en mesure de donner son consentement à ce traitement, ou n'est pas disponible pour ce faire;	5.	inchangé
37(2)(f) the child has suffered emotional harm, demonstrated by severe, i) anxiety, ii) depression, iii) withdrawal, or iv) self-destructive or aggressive behaviour, si son père ou sa mère ou la personne qui en est responsable ne fournit pas des services ou un traitement afin de remédier à ces maux ou de les soulager, refuse ou n'est pas en mesure de donner son consentement à ce traitement ou ces services, ou n'est pas disponible pour ce faire;	6.	**Un enfant a subi des maux affectifs qui se traduisent par, selon le cas :** **i) un grave sentiment d'angoisse,** **ii) un état dépressif grave,** **iii) un fort repliement sur soi,** **iv) un comportement autodestructeur ou agressif marqué,** **v) un important retard dans son développement,** **et il existe des motifs raisonnables de croire que les maux affectifs que l'enfant a subis résultent des actes, du défaut d'agir ou de la négligence habituelle de son père ou de sa mère ou de la personne qui en est responsable.**

*** Les changements sont indiqués en caractères gras.**

	7.	**Un enfant a subi les maux affectifs visés à la sous-disposition i, ii, iii, iv ou v de la disposition 6 et son père ou sa mère ou la personne qui en est responsable ne fournit pas des services ou un traitement afin de remédier à ces maux ou de les soulager, refuse ou n'est pas en mesure de donner consentement à ce traitement ou ces services, ou n'est pas disponible pour ce faire.**
37 (2) g) l'enfant qui risque vraisemblablement de subir les maux affectifs décrits à l'alinéa f), si son père ou sa mère ou la personne qui en est responsable ne fournit pas des services ou un traitement afin de prévenir ces maux, refuse ou n'est pas en mesure de donner son consentement à ce traitement ou ces services, ou n'est pas disponible pour ce faire;	8.	**Un enfant risque vraisemblablement de subir les maux affectifs visés à la sous-disposition i, ii, iii, iv ou v de la disposition 6 résultant des actes, du défaut d'agir ou de la négligence habituelle de son père ou de sa mère ou de la personne qui en est responsable.**
	9.	**Un enfant risque vraisemblablement de subir les maux affectifs visés à la sous-disposition i, ii, iii, iv ou v de la disposition 6 et son père ou sa mère ou la personne qui en est responsable ne fournit pas des services ou un traitement afin de prévenir ces maux, refuse ou n'est pas en mesure de donner son consentement à ce traitement ou ces services, ou n'est pas disponible pour ce faire.**
37 (2) h) l'enfant dont l'état mental ou affectif ou de développement risque, s'il n'y est pas remédié, de porter gravement atteinte à son développement, si son père ou sa mère ou la personne qui en est responsable ne fournit pas un traitement afin de remédier à cet état ou de le soulager, refuse ou n'est pas en mesure de donner son consentement à ce traitement, ou n'est pas disponible pour ce faire;	10.	inchangé

*** Les changements sont indiqués en caractères gras.**

37 (2) i)	l'enfant qui a été abandonné ou l'enfant dont le père ou la mère est décédé ou ne peut pas exercer ses droits de garde sur l'enfant et qui n'a pas pris de mesures suffisantes relativement à la garde de l'enfant et aux soins à lui fournir ou, si l'enfant est placé dans un établissement, l'enfant dont le père ou la mère refuse d'en assumer à nouveau la garde et de lui fournir des soins, n'est pas en mesure de le faire ou n'y consent pas;	11. **inchangé**
37 (2) j)	l'enfant qui a moins de douze ans et qui a tué ou gravement blessé une autre personne ou a causé des dommages importants aux biens d'une autre personne et qui doit subir un traitement ou recevoir des services pour empêcher la répétition de ces actes, si son père ou sa mère ou la personne qui en est responsable ne fournit pas ce traitement ou ces services, refuse ou n'est pas en mesure de donner son consentement à ce traitement ou ces services, ou n'est pas disponible pour ce faire;	12. **inchangé**
37 (2) k)	l'enfant qui a moins de douze ans et qui a, à plusieurs reprises, blessé une autre personne ou causé une perte ou des dommages aux biens d'une autre personne, avec l'encouragement de la personne qui en est responsable ou en raison du défaut ou de l'incapacité de cette personne de surveiller l'enfant convenablement;	13. **inchangé**
37 (2) l)	l'enfant dont le père ou la mère n'est pas en mesure de lui fournir des soins et qui est amené devant le tribunal avec le consentement de son père ou de sa mère, et, si l'enfant est âgé de douze ans ou plus, avec son consentement, afin d'être traité comme le prévoit la présente partie.	**N'Y A PLUS DE DEVOIR DE DÉCLARER LA SITUATION**

*** Les changements sont indiqués en caractères gras.**

	7.	**Un enfant a subi les maux affectifs visés à la sous-disposition i, ii, iii, iv ou v de la disposition 6 et son père ou sa mère ou la personne qui en est responsable ne fournit pas des services ou un traitement afin de remédier à ces maux ou de les soulager, refuse ou n'est pas en mesure de donner consentement à ce traitement ou ces services, ou n'est pas disponible pour ce faire.**
37 (2) g) l'enfant qui risque vraisemblablement de subir les maux affectifs décrits à l'alinéa f), si son père ou sa mère ou la personne qui en est responsable ne fournit pas des services ou un traitement afin de prévenir ces maux, refuse ou n'est pas en mesure de donner son consentement à ce traitement ou ces services, ou n'est pas disponible pour ce faire;	8.	**Un enfant risque vraisemblablement de subir les maux affectifs visés à la sous-disposition i, ii, iii, iv ou v de la disposition 6 résultant des actes, du défaut d'agir ou de la négligence habituelle de son père ou de sa mère ou de la personne qui en est responsable.**
	9.	**Un enfant risque vraisemblablement de subir les maux affectifs visés à la sous-disposition i, ii, iii, iv ou v de la disposition 6 et son père ou sa mère ou la personne qui en est responsable ne fournit pas des services ou un traitement afin de prévenir ces maux, refuse ou n'est pas en mesure de donner son consentement à ce traitement ou ces services, ou n'est pas disponible pour ce faire.**
37 (2) h) l'enfant dont l'état mental ou affectif ou de développement risque, s'il n'y est pas remédié, de porter gravement atteinte à son développement, si son père ou sa mère ou la personne qui en est responsable ne fournit pas un traitement afin de remédier à cet état ou de le soulager, refuse ou n'est pas en mesure de donner son consentement à ce traitement, ou n'est pas disponible pour ce faire;	10.	inchangé

*** Les changements sont indiqués en caractères gras.**

37 (2) i)	l'enfant qui a été abandonné ou l'enfant dont le père ou la mère est décédé ou ne peut pas exercer ses droits de garde sur l'enfant et qui n'a pas pris de mesures suffisantes relativement à la garde de l'enfant et aux soins à lui fournir ou, si l'enfant est placé dans un établissement, l'enfant dont le père ou la mère refuse d'en assumer à nouveau la garde et de lui fournir des soins, n'est pas en mesure de le faire ou n'y consent pas;	11. **inchangé**
37 (2) j)	l'enfant qui a moins de douze ans et qui a tué ou gravement blessé une autre personne ou a causé des dommages importants aux biens d'une autre personne et qui doit subir un traitement ou recevoir des services pour empêcher la répétition de ces actes, si son père ou sa mère ou la personne qui en est responsable ne fournit pas ce traitement ou ces services, refuse ou n'est pas en mesure de donner son consentement à ce traitement ou ces services, ou n'est pas disponible pour ce faire;	12. **inchangé**
37 (2) k)	l'enfant qui a moins de douze ans et qui a, à plusieurs reprises, blessé une autre personne ou causé une perte ou des dommages aux biens d'une autre personne, avec l'encouragement de la personne qui en est responsable ou en raison du défaut ou de l'incapacité de cette personne de surveiller l'enfant convenablement;	13. **inchangé**
37 (2) l)	l'enfant dont le père ou la mère n'est pas en mesure de lui fournir des soins et qui est amené devant le tribunal avec le consentement de son père ou de sa mère, et, si l'enfant est âgé de douze ans ou plus, avec son consentement, afin d'être traité comme le prévoit la présente partie.	**N'Y A PLUS DE DEVOIR DE DÉCLARER LA SITUATION**

*** Les changements sont indiqués en caractères gras.**

3. NOUVELLE DISPOSITION SUR LE DEVOIR CONTINU DE FAIRE RAPPORT

Les nouvelles dispositions font également du devoir de faire rapport une obligation constante. En d'autres termes, la personne qui a d'autres motifs raisonnables de soupçonner qu'un enfant a ou peut avoir besoin de protection est tenue de faire un nouveau rapport à une société d'aide à l'enfance, même si elle a fait rapport auparavant au sujet du même enfant.

LOI ANTÉRIEURE	NOUVELLES MODIFICATIONS*
	72 (2) La personne qui a d'autres motifs raisonnables de soupçonner l'une ou l'autre des situations mentionnées au paragraphe (1) fait de nouveau rapport aux termes du paragraphe (1), même si elle a fait rapport auparavant au sujet du même enfant.

4. NOUVELLE DISPOSITION SUR LE DEVOIR DE FAIRE RAPPORT DIRECTEMENT

Les nouvelles dispositions indiquent clairement que la personne qui a des motifs raisonnables de soupçonner qu'un enfant a ou peut avoir besoin de protection doit faire rapport de la situation directement à la société d'aide à l'enfance. Elle ne doit pas se fier à une autre personne pour le faire en son nom.

LOI ANTÉRIEURE	NOUVELLES MODIFICATIONS*
	72 (3) La personne qui a le devoir de faire rapport d'une situation aux termes du paragraphe (1) ou (2) le fait directement à la société et ne doit pas compter sur une autre personne pour le faire en son nom.

*** Les changements sont indiqués en caractères gras.**

3. NOUVELLE DISPOSITION SUR LE DEVOIR CONTINU DE FAIRE RAPPORT

Les nouvelles dispositions font également du devoir de faire rapport une obligation constante. En d'autres termes, la personne qui a d'autres motifs raisonnables de soupçonner qu'un enfant a ou peut avoir besoin de protection est tenue de faire un nouveau rapport à une société d'aide à l'enfance, même si elle a fait rapport auparavant au sujet du même enfant.

LOI ANTÉRIEURE	NOUVELLES MODIFICATIONS*
	72 (2) La personne qui a d'autres motifs raisonnables de soupçonner l'une ou l'autre des situations mentionnées au paragraphe (1) fait de nouveau rapport aux termes du paragraphe (1), même si elle a fait rapport auparavant au sujet du même enfant.

4. NOUVELLE DISPOSITION SUR LE DEVOIR DE FAIRE RAPPORT DIRECTEMENT

Les nouvelles dispositions indiquent clairement que la personne qui a des motifs raisonnables de soupçonner qu'un enfant a ou peut avoir besoin de protection doit faire rapport de la situation directement à la société d'aide à l'enfance. Elle ne doit pas se fier à une autre personne pour le faire en son nom.

LOI ANTÉRIEURE	NOUVELLES MODIFICATIONS*
	72 (3) La personne qui a le devoir de faire rapport d'une situation aux termes du paragraphe (1) ou (2) le fait directement à la société et ne doit pas compter sur une autre personne pour le faire en son nom.

*** Les changements sont indiqués en caractères gras.**

5. QU'EST-CE QU'UNE PROFESSIONNELLE OU UN PROFESSIONNEL?

Aucun changement n'a été apporté à la définition d'une professionnelle ou d'un professionnel dans les nouvelles modifications. Le personnel professionnel comprend :

- les professionnelles et professionnels de la santé, notamment les médecins, infirmières et infirmiers, dentistes, pharmaciennes et pharmaciens et psychologues;
- les enseignantes et enseignants et les directrices et directeurs d'école;
- les travailleuses et travailleurs sociaux et les conseillères et conseillers familiaux;
- les prêtres, rabbins et autres membres du clergé;
- les exploitantes et exploitants ou les employées et employés d'une garderie;
- les travailleuses et travailleurs pour la jeunesse et les loisirs, à l'exclusion des bénévoles;
- les agentes et agents de la paix et les coroners;
- les avocates et avocats;
- les fournisseurs de services et leurs employées et employés.

6. APPLICATION ÉLARGIE DE LA SANCTION IMPOSÉE AUX PROFESSIONNELLES ET PROFESSIONNELS POUR DÉFAUT DE FAIRE RAPPORT

Aux termes des dispositions antérieures de la *Loi sur les services à l'enfance et à la famille*, le défaut d'une professionnelle ou d'un professionnel, dans l'exercice de ses fonctions professionnelles ou officielles, de faire part de ses motifs raisonnables de soupçonner une situation de mauvais traitements (cinq des motifs de protection énoncés au paragraphe 37 (2)) constituait une infraction, dont la sanction était une amende d'au plus 1 000 $.

Selon les nouvelles modifications, les professionnelles et professionnels sont passibles d'une amende (d'au plus 1 000 $) s'ils font défaut de faire part de leurs motifs raisonnables de soupçonner qu'un enfant a ou peut avoir besoin de protection (tous les motifs de protection, et non pas seulement les six motifs qui constituent des mauvais traitements). La sanction maximale n'est pas modifiée.

Comme c'était le cas aux termes des dispositions antérieures de la *Loi sur les services à l'enfance et à la famille*, le défaut de faire rapport de la part du public ne constitue pas une infraction.

LOI ANTÉRIEURE	NOUVELLES MODIFICATIONS*
85 (1) Quiconque contrevient à ce qui suit : b) le paragraphe 72 (3) (communication de mauvais traitements infligés à l'enfant); et l'administrateur, le dirigeant ou l'employé d'une personne morale qui autorise ou permet cette contravention ou y participe, sont coupables d'une infraction et passibles, sur déclaration de culpabilité, d'une amende d'au plus 1 000 $ et, sauf dans le cas d'une contravention au paragraphe 72 (3), d'un emprisonnement d'au plus un an, ou d'une seule de ces peines.	**72 (4) Est coupable d'une infraction toute personne visée au paragraphe (5) si :** **(a) d'une part, elle contrevient au paragraphe (1) ou (2) en ne rapportant pas un soupçon;** **(b) d'autre part, les renseignements sur lesquels son soupçon est fondé ont été obtenus au cours de l'exercice de sa profession ou de ses fonctions officielles.** 72 (6.1) L'administrateur, le dirigeant ou l'employé d'une personne morale qui autorise ou permet la commission de l'infraction prévue au paragraphe (4) par un employé de la personne morale ou y participe est coupable d'une infraction. 72 (6.2) La personne qui est déclarée coupable de l'infraction prévue au paragraphe (4) ou (6.1) est passible d'une amende d'au plus 1 000 $.

*** Les changements sont indiqués en caractères gras.**

7. PROTECTION ACCORDÉE PAR LA LOI AUX PERSONNES QUI FONT RAPPORT À UNE SOCIÉTÉ D'AIDE À L'ENFANCE

Les nouvelles modifications ne changent en rien la protection accordée par la loi aux personnes qui font rapport à une société d'aide à l'enfance. Pour de plus amples renseignements sur la protection accordée par la loi, se reporter à la section sur le devoir de faire rapport, au chapitre IV du présent manuel.

LOI ANTÉRIEURE	NOUVELLES MODIFICATIONS*
85 (1) Quiconque contrevient à ce qui suit : b) le paragraphe 72 (3) (communication de mauvais traitements infligés à l'enfant); et l'administrateur, le dirigeant ou l'employé d'une personne morale qui autorise ou permet cette contravention ou y participe, sont coupables d'une infraction et passibles, sur déclaration de culpabilité, d'une amende d'au plus 1 000 $ et, sauf dans le cas d'une contravention au paragraphe 72 (3), d'un emprisonnement d'au plus un an, ou d'une seule de ces peines.	**72 (4) Est coupable d'une infraction toute personne visée au paragraphe (5) si :** **(a) d'une part, elle contrevient au paragraphe (1) ou (2) en ne rapportant pas un soupçon;** **(b) d'autre part, les renseignements sur lesquels son soupçon est fondé ont été obtenus au cours de l'exercice de sa profession ou de ses fonctions officielles.** 72 (6.1) L'administrateur, le dirigeant ou l'employé d'une personne morale qui autorise ou permet la commission de l'infraction prévue au paragraphe (4) par un employé de la personne morale ou y participe est coupable d'une infraction. 72 (6.2) La personne qui est déclarée coupable de l'infraction prévue au paragraphe (4) ou (6.1) est passible d'une amende d'au plus 1 000 $.

*** Les changements sont indiqués en caractères gras.**

7. PROTECTION ACCORDÉE PAR LA LOI AUX PERSONNES QUI FONT RAPPORT À UNE SOCIÉTÉ D'AIDE À L'ENFANCE

Les nouvelles modifications ne changent en rien la protection accordée par la loi aux personnes qui font rapport à une société d'aide à l'enfance. Pour de plus amples renseignements sur la protection accordée par la loi, se reporter à la section sur le devoir de faire rapport, au chapitre IV du présent manuel.

Sources documentaries

i Données du ministère des Affaires civiques, de la Culture et des Loisirs (enquête de 1999)

ii Comité sur les infractions sexuelles à l'égard des enfants et des jeunes (1984). *Infractions sexuelles à l'égard des enfants et des jeunes, Vol. 1 (Rapport Badgley).* Ottawa: Ministre des Approvisionnements et Services Canada, pp. 175, 180

iii Metropolitan Toronto Special Committee on Child Abuse (1993). *Educator In-Service Training Booklet.* Toronto: p. 2

iv Statistique Canada (Catalogue n°. 85-002, Vol. 19, n°. 3). Juristat, Centre canadien de la statistique juridique. Sex Offenders. Statistique Canada, pp. 10 et 11.

v Statistique Canada, op. cit., p. 12 (les sommes peuvent ne pas correspondre en raison de l'arrondissement des chiffres).

vi Sobsey, Dick. (1995). Violence Against Children with Disabilities: An Overview. *Connection, 4, Summer 1995.* Toronto: Institut pour la prévention de l'enfance maltraitée, pp. 1-5.

vii B.C. Ministry of Health (1991). *Dimensions of Multiple Victim Child Sexual Harassment and Abuse in British Columbia, 1985-1989, and Community Mental Health Interventions. A Study by child and Youth Mental Health Services.* British Columbia Ministry of Health, p. 4

viii Marshall, W.L., & Barrett S. (1990). Criminal Neglect: Why Sex Offenders Go Free. Toronto, Ontario: Doubleday Canada Ltd. *(Cité dans Information Systems on Child Sex Offenders, p. 5).*

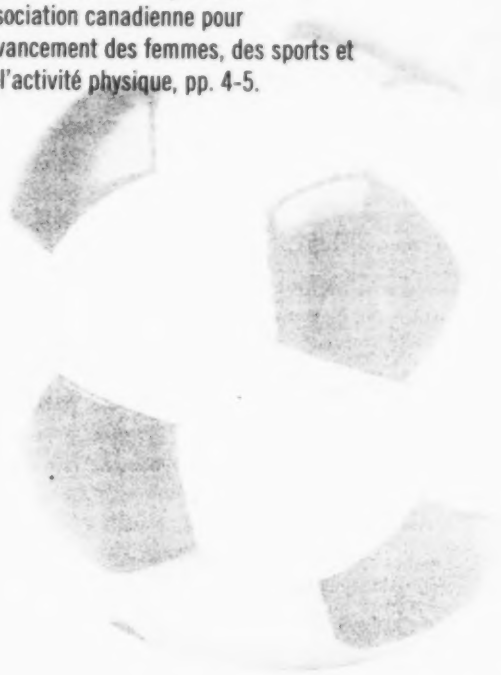
ix Statistique Canada, op. cit., p. 6

x Herringer, B.M. and Rivkin, S. *Child Sexual Harassment and Abuse Victim Support Worker Handbook.* (Vancouver: Justice Institute of B.C., 1989). p. 12

xi Statistique Canada, op. cit., p. 6

xii Mathews, F. (1987). Adolescent Sex Offenders: *A Needs Study.* Toronto: Central Youth Services, p. 1.

xiii Woodhouse, P (1998). Abus et négligence. *En parler!... Agir maintenant!* Section I, Chapitre 3. Association canadienne pour l'avancement des femmes, du sport et de l'activité physique, et Association canadienne de hockey. Ottawa : Association canadienne pour l'avancement des femmes, des sports et de l'activité physique, pp. 4-5.



Bibliographie

Association canadienne des entraîneurs. *Getting Started in Baseball.* 3M Coaching Series. Ottawa, Ontario: Association canadienne des entraîneurs. 1993.

Association canadienne pour l'avancement des femmes, du sport et de l'activité physique, et Association canadienne de hockey. *En parler!... Agir maintenant!* Ottawa, Ontario : Association canadienne pour l'avancement des femmes, du sport et de l'activité physique. 1998.

Association des centres d'action bénévole de l'Ontario. *Screening Volunteers and Employees Providing Direct Service to Vulnerable Individuals through Police Records Checks.* Document rédigé pour le ministère des Services sociaux et communautaires de l'Ontario. Etobicoke, Ontario. 1995.

Association des centres d'action bénévole de l'Ontario. *Screening Volunteers Through Police Repords Checks in Ontario.* Etobicoke, Ontario. 1994.

Barnard, Sandie. *Good Sports Don't Hurt – Sexual Harassment Does.* Toronto, Ontario: Ministère des Affaires civiques, de la Culture et des Loisirs, Parcs et loisirs de l'Ontario. 1996.

Bell, Robert. "Sexual Abuse and Institutions : Insurance Issues". *Canadian Insurance Law Review.* Vol. 6, pp. 53-91.

Bourgeois, Donald J. *The Law of Charitable and Non-Profit Organizations.* 2nd Edition. Toronto, Ontario: Butterworths Canada. 1995.

British Columbia. *Help Stop Child Abuse: A Handbook for Employers and Volunteer Coordinators.* Victoria B.C. 1995.

Canada. *Fair Play in Sport – A Coach's Handbook. Commission for Fair Play.* Publié sous les auspices du ministre d'État à la Jeunesse, à la Condition physique et au Sport amateur, Gouvernement du Canada, ministre des Approvisionnements et Services Canada. 1988.

Canada. *Fair Play in Sport – A Resource Manual for League Organizations. Commission for Fair Play.* Publié sous les auspices du ministre d'État à la Jeunesse, à la Condition physique et au Sport amateur, Gouvernement du Canada, ministre des Approvisionnements et Services Canada. 1988.

Canada. *Rapport du Groupe de travail interministériel spécial concernant les systèmes d'information sur les délinquants sexuels qui s'en prennent à des enfants.* Ottawa, Ontario: Santé Canada, Justice Canada, Ministère du Solliciteur général. 1994.

Canada. *Si un enfant est victime d'exploitation sexuelle: les dispositions de la loi.* Ottawa, Ontario: Ministère de la Justice du Canada. 1989.

Canada. *Systèmes d'information sur les délinquants sexuels qui s'en prennent à des enfants. Document de travail.* Ottawa, Ontario: Santé Canada, Justice Canada, Ministère du Solliciteur général. 1994.

Child Abuse Prevention. Institut pour la prévention de l'enfance maltraitée.

Child Sexual Abuse Prevention : A Resource Kit. Caring Communities Project. Ottawa, Ontario: Institut canadien de la santé infantile. 1994.

Corbett, Rachel. *Harassment in Sport : A Guide to Policies, Procedures and Resources.* Ottawa, Ontario: Association canadienne pour l'avancement des femmes, du sport et de l'activité physique. 1994.

Correia, Margaret. "Young Offenders." *Education and Law Journal,* décembre 1993, pp. 265-267.

Davidson, Howard. "Protection of Children Through Criminal History Record Screenings: Well-Meaning Promises and Legal Pitfalls." *Dickinson Law Review,* 1985, pp. 557-603.

de Billy, Pierre« Prédateurs sexuels, comment les empêcher. » *Chatelaine.* Mars 1997, pp. 48-52.

Halton Sexual Abuse Program. *Code of Conduct.* Burlington, Ontario.

Hanna, Glenda. *Outdoor Pursuits Programming: Legal Liability and Risk Management.* Edmonton, Alberta: University of Alberta Press. 1991.

Harris, Michael. Unholy Orders: *Tragedy at Mount Cashel.* Toronto, Ontario: Penguin Books Ltd. 1990.

Hicks Morley Hamilton Stewart Storie. *Legal Ramifications of Volunteer Screening and Other Employment Law Concerns.* Communication inédite lors d'une réunion de la NYAVA, 1995.
Kirke, Gordon I. Q.C. *Players First, A Report Prepared for the Canadian Hockey League.* Canadian Hockey League. 1997.

Law Enforcement and Record Manager's Network. Guidelines for the Volunteer/Applicant Screening Process. Toronto, Ontario: Ontario Association of Chiefs of Police. 1997 (révisé).

LeBlanc, Janet and Louis Dickson. *Straight Talk about Children and Sport : Advice for Parents, Coaches, and Teachers.* Gloucester, Ontario: Association canadienne des entraîneurs. 1996.

Martin's Annual criminal Code : 1996. Aurora, Ontario: Canada Law Book Inc. 1995.

Minnesota Office of Volunteers Services. *Planning It Safe: How to Control Liability and Risk in Volunteer Programs.* St. Paul, MN: Minnesota Office on Volunteer Services. 1992.

Ontario. *A Procedural Guide to the Provincial Offences Act.* Toronto, Ontario: Ministère du Procureur général. 1987.

Ontario. *Été Trousse d'information sur la sécurité sportive.* Toronto, Ontario: Ministère de la Culture, du Tourisme et des Loisirs, Sports Safety Centre. 1995.

Ontario. *Full and Fair Access for Women and Girls in Sport and Physical Activity.* Toronto, Ontario: Ministère de la Culture, du Tourisme et des Loisirs. 1994.

Ontario. *Hiver Trousse d'information sur la sécurité sportive.* Toronto, Ontario: Ministère de la culture, du Tourisme et des Loisirs, Sports Safety Centre. 1994

Ontario. *Level the Playing Field.* Toronto, Ontario: Ministère de la Culture, du Tourisme et des Loisirs.1995

Ontario. *Travelling Safely.* Toronto, Ontario: Ministère de la Culture, du Tourisme et des Loisirs. 1991.

Ontario. *Walking the Talk : A Handbook for Ontario Sports Leaders About Full and Fair Access for Women and Girls.* Toronto, Ontario: Ministère de la Culture, du Tourisme et des Loisirs. 1995.

Patterson, John and Charles Tremper. *Child Abuse Prevention Primer for Your Organization.* Washington, DC: Nonprofit Risk Management Center. 1995.

Patterson, John, Charles Tremper and Pam Rypkema. *Staff Screening Tool Kit.* Washington, D.C.: Nonprofit Risk Management Center. 1994.

Put the Child First : Child Abuse Prevention Program for Children and Youth-Serving Organizations. Canadian Council on Children and Youth, Vancouver: Society for Children and Youth of British Columbia, 1989.

Québec. *Les abus sexuels dans le sport amateur. Guide de prévention et d'intervention.* Québec, Québec: Ministère des Affaires municipales, Direction des sports. 1994.

Responding to the Abuse of People with Disabilities. Toronto, Ontario: Centre de défense des droits des handicapés. 1990.

Rogers, Rix. *Réponse fédérale au rapport à la recherche de solutions du conseiller spécial en*

matière d'agressions sexuelles contre les enfants. Ottawa, Ontario: Ministre des Approvisionnements et Services Canada. 1990.

Street Lorraine. *The Education Dossier.* Ottawa, Ontario : Association canadienne des centres d'action bénévole. 1996.

Street Lorraine. *The Screening Handbook: Protecting Clients, Staff and the Community.* Ottawa, Ontario: Association canadienne des centres d'action bénévole. 1996.

Singleton, T.J. « La discrimination fondée sur le motif des antécédents judiciaires et les instruments anti-discriminatoires canadiens. » *The Canadian Bar Review.* Vol. 72. 1993. pp. 457-495.

Vella, Susan. "Balancing Power with Responsibility: Institutional Liability in Sexual Assault Claims." *Sexual Abuse: The Civil Remedy.* Toronto, Ontario: Société du barreau du Haut-Canada. [Continuing Education Series] Octobre 1993. p. 348.

Watkin, Kenneth. "The Justification of Discrimination under Canadian Human Rights Legislation and the Charter: Why So Many Tests?" *National Journal of Constitutional Law,* Vol. 2, pp. 62-107.

Wells, Mary. *L'exploitation sexuelle des enfants et la législation canadienne.* Ottawa, Ontario: Communications et Affaires publiques, ministère de la Justice du Canada. 1989.

1 MODULE Résumé

LUTTE CONTRE LES AGRESSIONS SEXUELLES À L'ENDROIT DES ENFANTS

Thème	Aperçu de la question des agressions sexuelles contre les enfants
Destinataires	Conseil d'administration, comité de direction, administratrices et administrateurs, entraîneuses et entraîneurs, directrices et directeurs d'athlètes, responsables, parents, joueuses et joueurs ou participantes et participants plus âgés, commanditaires
Objet	Fournir une information de base sur les agressions sexuelles Encourager les organisations à commencer à prendre les mesures appropriées de prévention et de suivi
Résultat visé par la formation	Les participantes et participants auront acquis des connaissances rudimentaires sur les agressions sexuelles Ils auront appris à examiner une organisation dans son ambiance, ses activités, ses structures et ses communications Ils auront eu l'occasion d'évaluer la situation actuelle de leur organisation et de commencer à discuter de ce qu'il faut faire pour s'occuper comme il convient de la prévention et du suivi des agressions sexuelles
Durée	Entre une heure et demie et deux heures
Cadre de formation	Réunion ordinaire du conseil d'administration Convocation d'une réunion spéciale
Nombre de membres du groupe	De 6 à 25
Déroulement	• Accueil des participantes et participants par l'animatrice ou l'animateur, présentations • Questions : mythes et réalités sur les agressions sexuelles • Données de base sur les agressions sexuelles • Énoncé de base sur les obligations légales d'une organisation • Présentation des étapes et de la carte routière • Présentation de la méthode axée sur l'ambiance, les activités, les structures et les communications • Travail de groupe : évaluation de la situation de l'organisation selon cette méthode – mise en commun des idées sur ce qu'il faut faire, les personnes concernées et les secteurs prioritaires • Conclusion : énoncé du conseil d'administration sur les étapes suivantes prévues, notamment les séances de formation ultérieures, la planification et la mise en œuvre des mesures de prévention et de suivi
Matériel de formation	Tableau à feuilles ou tableau noir Acétates et documents à distribuer
Travail préparatoire	L'animatrice ou l'animateur doit bien connaître au moins les chapitres I, II, III et IV du manuel *Pour plus de sécurité*
Acétates et documents	Les documents (et les acétates, dans certains cas) fournissent à l'animatrice ou à l'animateur des notes de présentation complémentaires

1 MODULE Plan de la leçon: Notes de présentation

Remarque :

Les instructions présentées aux animatrices et animateurs figurent en italiques.

L'animatrice ou l'animateur souhaite la bienvenue aux participantes et participants et les invite à se présenter s'ils ne se connaissent pas.

TEMPS	NOTES DE PRÉSENTATION	INDICATIONS

5 min

INTRODUCTION

Jusqu'à tout récemment, les agressions sexuelles contre les enfants dans le milieu des sports et des loisirs était un phénomène dont nous ignorions l'existence ou dont nous pensions qu'il n'existait qu'ailleurs, dans d'autres types d'organisations. C'était carrément quelque chose dont on ne parlait pas ouvertement.

Depuis 1997, des rapports qui ont fait les manchettes sur les agressions sexuelles contre les enfants dans le sport ont cependant modifié la situation. On refuserait de voir le danger si on laissait entendre que les milieux du sport sont à l'abri de ce qui est un problème de société.

Comme nous sommes une organisation qui offre des programmes et des activités aux enfants, il nous faut bien connaître les enjeux et faire en sorte que notre organisation soit plus soucieuse de la sécurité. Nous devons agir ainsi pour trois raisons principales :

1. C'est là la seule chose convenable à faire, d'un point de vue moral et légal.
2. Nous avons une obligation envers toutes les personnes qui participent à nos programmes – particulièrement envers les enfants – de prendre toutes les mesures suffisantes pour les protéger contre les préjudices.
3. Si nous n'agissons pas ou n'agissons pas comme il convient, nous augmentons nos risques en matière de responsabilité personnelle ou organisationnelle.

Cette séance de formation vise à présenter quelques données de base (et dans certains cas, des opinions d'experts) sur les agressions sexuelles et à AMORCER les échanges sur ce que notre organisation peut faire et devrait faire en matière de prévention et de suivi des agressions sexuelles contre les enfants.

Inscrire la question sur le tableau à feuilles; noter les réponses des participantes et participants. À l'aide du document 1.1 souligner les éléments principaux des définitions.

10 min

DÉVELOPPEMENT

Définition :

Demander : Qu'est-ce qu'une agression sexuelle contre un enfant?

Résumé par l'animatrice ou l'animateur : Voici deux grandes vérités sur les agressions sexuelles contre les enfants :

TEMPS	NOTES DE PRÉSENTATION	INDICATIONS
	1. Cela peut s'étendre aux enfants de tout âge (en général, le terme « enfant » s'applique aux filles et aux garçons de la naissance jusqu'à l'âge de 18 ans. Il existe certaines exceptions, comme dans la partie III de la *Loi sur les services à l'enfance et à la famille*, qui traite de la protection de l'enfance. La partie III ne s'applique qu'aux enfants de moins de 16 ans, sauf s'ils sont déjà confiés à la garde d'une société d'aide à l'enfance). 2. La personne qui est l'auteur de l'agression ou de l'infraction est généralement bien connue de la victime, voire liée à la victime, et a souvent un poste de confiance ou de pouvoir par rapport à la victime.	
15 MIN.	**Mythes et réalités au sujet des agressions sexuelles contre les enfants** Un grand nombre de mythes entourent la question des agressions sexuelles contre les enfants. Voici un questionnaire qui présente les plus courants. *Utiliser le document 1.2. Accorder aux participantes et participants 5 minutes pour des réponses individuelles, puis passer aux réalités (document 1.3)*	*Utiliser les documents 1.2. et 1.3*
10 MIN.	**Données statistiques** Il y a eu un certain nombre d'études importantes sur les agressions sexuelles contre les enfants au cours des 15 dernières années. Le document 1.4 en résume les principales conclusions. Les signes les plus courants d'agression sexuelle contre les enfants ont également été réunis et sont présentés au document 1.5. *Utiliser le document 1.4; solliciter les observations; distribuer le document 1.5.*	*Utiliser les documents 1.4 et 1.5*
15 MIN.	**Pourquoi les organisations sportives sont-elles vulnérables?** Même s'il peut être désagréable de le penser, les organisations de sports et de loisirs peuvent être la cible de prédateurs sexuels pour diverses raisons. *Demander aux participantes et participants pourquoi cela leur semble vrai. Distribuer le document 1.6.*	*Utiliser les documents 1.6*
10 mins	**Énoncé de base sur les obligations légales des organisations des sports et des loisirs** Les questions légales qui entourent les agressions sexuelles contre les enfants sont très complexes et seront approfondies dans le Module 2. Aux fins de la présente séance, le point fondamental est le suivant : **Toutes les organisations sportives ont une obligation légale fondamentale de protéger activement les personnes, en particulier les enfants, qui participent à leurs programmes et activités contre tout préjudice dans le cadre de ces programmes et activités. Cela est vrai sans égard au fait que les organisations sont constituées ou non en personne morale, sont grandes ou petites, ont un personnel rémunéré ou non.** *Il peut être utile d'inscrire sur le tableau à feuilles ou le tableau noir les phrases en caractères gras pour bien en souligner l'importanceto. L'animatrice ou l'animateur et les responsables de l'organisation doivent être bien préparés à de nombreuses questions sur les enjeux légaux. Il peut être utile d'utiliser une feuille du tableau à feuilles pour noter les questions qui seront étudiées dans le Module 2.*	

TEMPS	NOTES DE PRÉSENTATION	INDICATIONS

20 MINS

PRÉPARER L'ORGANISATION À EXAMINER LA QUESTION DES AGRESSIONS SEXUELLES CONTRE LES ENFANTS

L'image des étapes et de la carte routière

Présenter l'idée d'une démarche entreprise par l'organisation en plusieurs étapes, de sa situation actuelle à une situation de plus grande sécurité.

Utiliser le document 1.7.

Enjeux de base

- Tout le monde dans l'organisation a besoin d'être sensibilisé à cette question.
- Les membres de l'organisation doivent être réceptifs et disposés à débattre de cette question très difficile.
- Chaque personne touchée par cette question (à l'exception peut-être des jeunes enfants) doit être invitée à participer aux discussions sur les mécanismes de prévention; le conseil d'administration ou le comité de direction doit ensuite prendre les décisions qui s'imposent.
- L'objectif est de faire en sorte que l'organisation offre plus de sécurité.
- L'organisation s'engage dans une démarche qui comprend plusieurs étapes : il s'agit essentiellement, à partir de sa situation actuelle, de recourir à la gestion des risques pour déterminer les choses qui pourraient aller mal dans l'organisation – dans son ambiance, ses activités, ses structures et ses communications – et les éliminer ou les réduire au minimum de façon raisonnable et prudente.

Il est recommandé aux organisations sportives d'élaborer des mécanismes officiels permettant de mettre en place l'ambiance, les activités, les structures et les communications qui favoriseront la sécurité et la protection de tous et réduiront au minimum les risques de préjudices éventuels à l'endroit des enfants qui participent aux programmes.

Ces mesures de protection comprennent l'établissement d'énoncés de principes, de politiques, de marches à suivre, de pratiques et de lignes directrices touchant la prévention et le suivi des agressions sexuelles.

L'ambiance, les activités, les structures et les communications
Les organisations peuvent être analysées de diverses façons. L'une des façons de procéder qui peut être utile aux organisations qui cherchent à aborder la question des agressions sexuelles contre les enfants est d'envisager que l'organisation ressemble à un oignon qui présente un certain nombre de couches superposées.

La couche externe de l'organisation est constituée par ses COMMUNICATIONS – il s'agit de ce que l'organisation et ses membres révèlent entre eux et aux personnes de l'extérieur au sujet de ce qui s'y passe, de la façon dont les choses sont faites, etc. La question relative à la gestion des risques est de savoir si les communications renforcent ou non les objectifs de sensibilisation aux agressions sexuelles contre les enfants et d'amélioration de la sécurité de tout le monde au sein de l'organisation.

La couche sous-jacente est constituée par ses STRUCTURES – comment l'organisation est constituée; les structures officielles qu'elle a adoptées – p. ex. conseil d'administration, comité de direction, comités, formation, énoncés concernant les valeurs, la mission, les principes, les politiques, les méthodes, les pratiques et les lignes directrices. Ces structures contribuent-elles à la prévention des agressions? Quelles sont les mesures officielles que nous devons prendre en vue de favoriser les objectifs de sensibilisation et de protection?

Une autre couche est formée par les ACTIVITÉS de l'organisation – il s'agit de ce que fait l'organisation (ses ACTIVITÉS ou ses PROGRAMMES), des personnes intéressées (JOUEUSES ET JOUEURS ou PARTICIPANTES ET PARTICIPANTS), et des personnes qui offrent les programmes au nom de l'organisation (LE PERSONNEL – personnel rémunéré et non rémunéré, administratrices et administrateurs, entraîneuses et entraîneurs, responsables, directrices et directeurs d'athlètes, représentantes et représentants des parents, arbitres et autres officiels, etc.). Ici, la gestion des risques appelle les questions suivantes : Quelles sont les choses qui peuvent aller mal? Comment nos activités peuvent-elles porter préjudice à des gens? En quoi nos joueuses et joueurs sont-ils vulnérables? Comment soumettons-nous à une présélection suffisante les gens qui travaillent avec nous? Comment pouvons-nous réduire les risques au minimum ou les éliminer?

La dernière couche interne de l'organisation est formée par son AMBIANCE – il s'agit de ce qu'est véritablement l'organisation. Est-ce la bonne entente ou l'esprit de clan qui prévaut? Les questions comme les

Documents à distribuer

1

1.1 Agressions sexuelles contre les enfants

1.2 Mythes et réalités au sujet des agressions sexuelles contre les enfants

1.3 Réalités au sujet des agressions sexuelles contre les enfants

1.4 Statistiques sur les agressions sexuelles

1.5 Signes comportementaux et signes physiques d'agression sexuelle chez les enfants

1.6 Pourquoi les organisations sportives sont-elles exposées à la présence de délinquants sexuels?

1.7 Démarche en plusieurs étapes vers une plus grande sécurité

1.8 Les quatre couches d'une organisation: Ambiance, Activités, Structures, Communications

agressions sexuelles sont-elles abordées? Sont-elles toujours passées sous silence? C'est là l'aspect d'une organisation qu'il est parfois le plus difficile de modifier, parce que c'est le moins tangible. C'est pourtant le plus important. Toutes les mesures officielles de protection au monde peuvent n'avoir aucun sens si les gens, particulièrement les enfants, ne croient pas qu'ils peuvent faire part de leurs préoccupations en matière d'agression à quelqu'un au sein de l'organisation, ou s'ils pensent que personne ne va les croire.

Faire un remue-méninges et noter les idées

Susciter des échanges sur les mécanismes de prévention qui pourraient être utiles, de l'avis des participantes et participants. Noter les idées sur le tableau à feuilles pour ne pas les oublier. Si le temps le permet, former des groupes restreints de remue-méninges, puis reformer un seul groupe et noter les réponses. S'il manque du temps, ne travailler qu'en un seul groupe. Vous devez bien connaître le chapitre IV du programme Pour plus de sécurité afin de pouvoir utiliser l'ambiance, les activités, les structures et les communications comme ***point de départ*** *et comme guide pour les observations et les idées.*

10 MIN.

RÉSUMÉ ET CLÔTURE DE LA SÉANCE

Passer brièvement en revue les sujets abordés au cours du module.

- Mythes et réalités
- Données statistiques et signes d'alarme
- Obligation légale de base des organisations
- Démarche en plusieurs étapes, image d'une carte routière
- Ambiance, activités, structures et communications
- Idées sur les mesures de prévention recueillies lors du remue-méninges

L'animatrice ou l'animateur ou, de préférence, une personne représentant le conseil d'administration doit s'engager à faire en sorte que le conseil examine toutes les idées présentées au sujet des mesures de prévention lors de ses délibérations.

Remercier les participantes et participants et les inviter à participer à la réunion sur le Module 2, qui abordera les questions légales.

Remarque

Il peut être utile que les responsables des mesures de prévention de l'organisation participent à ce module (ainsi qu'aux modules 2, 3 et 4) avant que les plans ne soient effectivement élaborés.

1.1 Agressions sexuelles contre les enfants

En général, le terme « enfant » s'applique aux filles et aux garçons de la naissance jusqu'à l'âge de 18 ans. Il existe certaines exceptions, comme dans la partie III de la *Loi sur les services à l'enfance et à la famille,* qui traite de la protection de l'enfance. La partie III ne s'applique qu'aux enfants de moins de 16 ans, sauf s'ils sont déjà confiés à la garde d'une société d'aide à l'enfance.

Une agression sexuelle contre un enfant peut être ainsi définie :
« ... abus de pouvoir par une personne ayant autorité sur un enfant, en vue d'exploiter l'enfant à des fins de satisfaction sexuelle. Cela comprend l'inceste, l'atteinte aux mœurs ou à la pudeur, l'agression sexuelle avec voies de fait et l'exploitation d'un enfant à des fins de pornographie ou de prostitution » (Traduction libre)
(Source : Rix G. Rogers, Reaching for Solutions (Ottawa : Santé et Bien-être social Canada, 1990, p. 19.)

« Les agressions sexuelles comprennent notamment le fait de forcer ou d'encourager quelqu'un à regarder une personne se dévêtir ou commettre des actes sexuels, les caresses et attouchements des parties sexuelles, le fait de forcer ou d'encourager quelqu'un à participer activement à des activités sexuelles. » (Traduction libre)
Source : Council on Children and Youth. *Put the Child First.* A Child Abuse Prevention Manual for Use with Adolescents in Youth-Serving Organizations, p. 4.)

Dans le document *En parler!... Agir maintenant!,* recueil d'information sur les politiques et lignes directrices à l'intention des organisations sportives et de loisirs, l'agression sexuelle contre un enfant est définie comme « l'exploitation d'un enfant par une personne plus âgée ou plus puissante (enfant, adolescente ou adolescent ou adulte) à des fins de satisfaction sexuelle ». (Traduction libre)

Selon le document *En parler!... Agir maintenant!,* l'agression sexuelle peut comporter ou non des contacts.

Exemples sans contact :
- exhibitionnisme
- outrage à la pudeur quand l'athlète se change ou prend sa douche
- messages obscènes
- projection ou distribution de films, vidéos, revues ou photos pornographiques
- participation forcée[1] à la création de matériel pornographique
- voyeurisme forcé
- utilisation dégradante des parties sexuelles de l'athlète.

Exemples d'agression avec contact :
- baisers ou étreintes à caractère sexuel
- attouchement des parties sexuelles de l'athlète ou attouchement forcé des parties sexuelles d'une autre personne
- pénétration anale ou vaginale chez l'athlète avec un objet ou une partie du corps
- relations sexuelles anales ou vaginales, ou pratique forcée du sexe oral.

(Source : *En parler!... Agir maintenant!* Association canadienne pour l'avancement des femmes, du sport et de l'activité physique et Association canadienne de hockey. Section 1, chapitre 3, pp 5-6)

[1] peut inclure aussi « encouragement »

1.2 Mythes et réalités au sujet des agressions sexuelles contre les enfants

Veuillez lire les énoncés ci-après et indiquer s'ils vous semblent vrais ou faux.

1. Nous n'avons jamais entendu parler d'un cas d'agression dans notre sport. Il ne s'en produit donc pas ici.

2. Le problème, ce n'est pas nous, mais les étrangers. Il faut les soumettre à une présélection.

3. Si nous vérifions le casier judiciaire de chaque personne, nous serons en mesure d'éliminer les délinquants.

4. Les délinquants sont « de vieux dépravés ».

5. S'il y avait un délinquant sexuel dans notre milieu, nous le saurions.

6. Si mon enfant était victime de harcèlement ou d'agression, je le saurais.

7. Si nous écartons toutes les personnes homosexuelles, nous n'aurons pas de problème avec les délinquants.

8. Les agressions contre les enfants ont lieu dans les grandes villes, et non pas dans les petites collectivités où tout le monde se connaît.

9. Les enfants qui se disent victimes d'agression sexuelle racontent des histoires.

10. Les adolescentes et adolescents sont le groupe le plus souvent victime d'agressions sexuelles.

1.3 Réalités au sujet des agressions sexuelles contre les enfants

1. Certains spécialistes estiment que 10 pour 100 seulement des agressions sexuelles sont déclarées.

2. Selon une enquête réalisée en 1997 auprès de 179 services policiers dans six provinces canadiennes, 77 pour 100 des victimes connaissaient leur agresseur; dans 50 pour 100 des cas, il s'agissait d'un ami ou d'une connaissance, et dans 28 pour 100 des cas d'un membre de la famille.

3. Un grand nombre de délinquants sexuels n'ont pas de casier judiciaire ou n'ont aucun dossier auprès des services policiers.

4. En fait, la plupart des délinquants commettent leur première agression à l'adolescence et continuent dans cette voie jusqu'à ce qu'ils se fassent prendre. Certains délinquants ont agressé des centaines d'enfants.

5. En fait, vous ne le sauriez probablement pas, étant donné le faible taux de divulgation et le fait qu'un grand nombre d'agresseurs ne sont jamais découverts, encore moins accusés, traduits devant les tribunaux, reconnus coupables ou condamnés.

6. Vous ne le sauriez peut-être pas, étant donné la pression exercée de tous côtés pour que l'affaire soit passée sous silence.

7. Les études et les statistiques criminelles indiquent clairement que la plupart des délinquants sexuels sont des personnes hétérosexuelles, et non homosexuelles, de sexe masculin. Les spécialistes pensent que le nombre réel de femmes qui commettent des agressions sexuelles contre les enfants est beaucoup plus élevé que le nombre déclaré.

8. En fait, les agressions contre les enfants ont lieu partout. Malheureusement, certains délinquants recherchent les petites villes parce qu'ils savent bien que les gens pensent que les milieux plus petits offrent plus de sécurité et peuvent donc être moins protégés.

9. Il est rare que les enfants mentent au sujet de l'existence d'une agression, même s'ils peuvent minimiser la nature et l'importance de l'agression afin de protéger son auteur. En révélant l'agression, ils risquent d'être punis par l'agresseur et vivent à coup sûr un bouleversement dans leur vie.

10. Les enfants sont victimes d'agression dès la petite enfance. Selon les données de 1997 des services policiers, 62 pour 100 des victimes d'infraction d'ordre sexuel avaient moins de 18 ans; dans ce groupe, 30 pour 100 avaient moins de 12 ans, et 32 pour 100 avaient entre 12 et 17 ans.

1.4 Statistiques sur les agressions sexuelles

- Selon le Rapport Badgley, au milieu des années 1980, "**« 53 pour 100 des femmes et 31 pour 100 des hommes ont été victimes d'au moins un acte sexuel non désiré ».**

- Ces actes comprenaient notamment des actes de voyeurisme forcé, d'attouchement des parties sexuelles, de menaces ou de tentatives d'agression sexuelle avec voies de fait, ou d'agression sexuelle avec voies de fait effective. « Dans quatre cas sur cinq environ, les incidents sont survenus aux victimes lorsqu'elles étaient enfants ou adolescentes ou adolescents. »

- Les agressions sexuelles se retrouvent dans tous les milieux économiques, sociaux et culturels et dans toutes les religions et les races. Les enfants des deux sexes en sont victimes, sans égard à l'âge, la race, la religion, la culture ou le milieu socio-économique.

- Malheureusement, on ne dispose pas de données statistiques complètes fiables sur les agressions sexuelles contre les enfants. La définition d'une agression varie selon les territoires, et ce qui est considéré comme une agression dans une province ne l'est pas nécessairement dans une autre.

- Les spécialistes conviennent que **dans leur très grande majorité, les enfants victimes d'agression sexuelle évitent toujours de le révéler.** Les garçons et les hommes sont beaucoup moins susceptibles que les filles et les femmes de divulguer une agression sexuelle. Même quand un enfant en parle, la situation est parfois étouffée et aucune mesure n'est prise.

- Le nombre d'agresseurs reste relativement modeste par rapport à la population totale. Malheureusement, un grand nombre de prédateurs sexuels font de nombreuses victimes avant qu'on mette fin à leurs activités.

1.5 Signes comportementaux et signes physiques d'agression sexuelle chez les enfants

Signes comportementaux chez les jeunes enfants

- connaissance sexuelle ou langage sexuel inapproprié à l'âge ou au développement de l'enfant
- préoccupation ou intérêt inhabituel pour les questions sexuelles
- allusions aux activités sexuelles par des actes ou des observations inappropriés à l'âge ou au niveau de développement de l'enfant
- jeu ou comportement sexuel inapproprié de l'enfant avec soi-même, ou avec des poupées, des jouets ou d'autres enfants
- dessins illustrant des agressions
- masturbation excessive
- incontinence fécale ou urinaire persistante
- comportement régressif, par exemple langage enfantin, succion du pouce
- peur ou réaction d'évitement à l'égard des aspects de la sexualité
- comportement sexuellement suggestif avec les adultes ou les enfants plus âgés
- plaintes psychosomatiques constantes ou état dépressif fréquent
- méconnaissance des limites sociales
- pyromanie ou fascination à l'égard du feu

Signes comportementaux chez les enfants plus âgés

- connaissance sexuelle ou langage sexuel inapproprié à l'âge ou au développement de l'enfant
- allusions par des actes ou des observations à des activités sexuelles abusives
- comportement sexuellement suggestif avec les adultes ou les enfants plus âgés
- plaintes psychosomatiques constantes ou état dépressif fréquent
- difficulté à se concentrer, repliement sur soi, docilité exagérée
- prédisposition apparente aux accidents
- pyromanie ou fascination à l'égard du feu
- fugue
- promiscuité ou prostitution
- refus de se dévêtir pour la gymnastique ou port fréquent de plusieurs couches de vêtements
- réalisation de récits, de poèmes ou d'illustrations portant sur des agressions
- pensées suicidaires ou tentatives de suicide
- destruction de biens, sévices à des animaux ou mutilation d'animaux

Signes physiques d'agression sexuelle

- ecchymoses, saignements, tuméfactions, déchirures ou coupures aux organes génitaux ou à l'anus
- odeurs ou écoulements vulvaires inhabituels
- vêtements déchirés, tachés ou teintés de sang, surtout les sous-vêtements
- douleur ou démangeaisons dans la région génitale, difficulté à aller à la toilette, à marcher ou à s'asseoir
- maladies transmissibles sexuellement, surtout à la préadolescence
- grossesse

REMARQUE : Naturellement, ces indicateurs peuvent se rapporter à des questions autres que les agressions sexuelles, et la présence d'un indicateur ne veut pas nécessairement dire qu'un enfant est victime d'agression.

1.6 Pourquoi les organisations sportives sont-elles exposées à la présence de délinquants sexuels

Les délinquants sexuels ciblent tous les types d'organisations où se trouvent des enfants et des adolescentes et adolescents, et non pas seulement les organisations sportives. Les agresseurs sexuels recherchent les situations dans lesquelles il leur sera relativement facile d'attirer leurs victimes. Les organisations sportives présentent un grand nombre de ces situations :

- Elles s'occupent des enfants de tout âge.
- Elles sont parfois réparties par sexe – elles ne s'occupent que des garçons ou des filles. Certains agresseurs de sexe masculin reconnaissent qu'ils ciblent les garçons non pas parce que les garçons les attirent, mais parce que leur association avec des garçons attire moins l'attention que ne le ferait leur association avec des filles.
- Les enfants apprennent généralement à obéir aux adultes qui exercent l'autorité, notamment aux responsables. Plus les enfants sont jeunes, plus ils sont susceptibles d'accepter tout ce que les responsables font ou disent.
- Les parents ne contestent pas toujours ou assez souvent ce que font les responsables, surtout dans les sports de compétition.
- Il arrive parfois que les organisations sportives apprécient tellement leur aide qu'elles ne contestent pas les actes des responsables.
- Comme un grand nombre, voire la plupart des gens mobilisés, surtout dans les activités sportives mineures, sont des parents, elles ont tendance à leur faire confiance automatiquement.
- Un grand nombre d'activités favorisent des relations étroites entre les responsables et les participantes et participants.
- Dans certaines activités, surtout dans les sports de compétition, ces relations étroites sont essentielles au succès.
- Dans un grand nombre d'activités, les enfants doivent se vêtir et se dévêtir et prendre leur douche dans des vestiaires et des salles de douche communes.
- Les responsables doivent parfois toucher les enfants pour enseigner ou corriger un mouvement ou une technique, ou les aider en cas de blessure.
- Les joueuses et joueurs peuvent passer beaucoup de temps seuls avec les responsables lors de leurs déplacements, de leur entraînement et des périodes d'attente entre les jeux lors des tournois. Les risques d'agression augmentent en fonction du nombre et de la durée des situations en tête-à-tête – en voiture, à l'hôtel, dans les vestiaires, dans les maisons privées.
- Les déplacements avec hébergement de nuit sont courants.
- L'une des raisons pour lesquelles les enfants s'inscrivent aux programmes sportifs est d'améliorer l'estime de soi et la confiance en soi. Les agresseurs profitent des enfants dont l'estime de soi et la confiance en soi est faible.
- Comme les rêves de certains enfants se résument dans leurs aptitudes sportives, les entraîneuses et entraîneurs ou les responsables exercent sur eux un pouvoir considérable.
- Les agresseurs sexuels ciblent parfois les nourrissons et les tout-petits, qui ne peuvent naturellement assurer leur propre protection et raconter ce qui s'est passé, ce qui en fait des cibles parfaites. Même si la plupart des programmes sportifs sont offerts aux enfants de plus de quatre ans, il y a aussi des programmes de natation et des activités de gymnastique à l'intention des nourrissons et des tout-petits.
- En raison des tabous de la société au sujet du sexe et des enfants, les enfants peuvent avoir du mal à révéler une situation d'agression, et les adultes à les croire ou à faire face à la vérité.
- Souvent, les enfants sont amenés par les agresseurs à croire qu'ils sont personnellement responsables de l'agression dont ils ont été victimes, qu'ils l'auraient « provoquée » d'une certaine façon. Ce fait, conjugué aux stéréotypes sexuels et aux attitudes à l'égard de l'orientation sexuelle, peut constituer un motif déterminant de garder le silence, en particulier pour les garçons, qui peuvent craindre d'être étiquetés homosexuels en cas de divulgation de l'agression.

1.7 Démarche en plusieurs étapes vers une plus grande sécurité

PRÉVENTION
Destination : Une organisation plus sûre

Acquérir des connaissances	S'engager à agir	Élaborer des énoncés	Évaluer les risques	Éliminer/réduire les risques
Définitions et notions	Organisation	Valeurs	Ambiance de l'organisation	Ambiance de l'organisation
Les sports, une cible	Parties intéressées	Principes	Activités de l'organisation	Activités de l'organisation
Conséquences des agressions			Structures de l'organisation	Structures de l'organisation
Obligations (légales, etc.)			Communications de l'organisation	Communications de l'organisation

SUIVI DES PLAINTES
Destination : Fin des agressions

Accueillir les plaintes	Signaler la plainte aux autorités	Collaborer avec les autorités	Prendre des mesures de prévention	Collaborer à la guérison de l'organisation
Rassurer				
Écouter				
Recueillir les éléments essentiels				
Ne pas faire enquête				

1.8 Les quatre couches d'une organisation : Ambiance, Activités, Structures, Communications

La lutte contre les agressions sexuelles nécessite la mise en œuvre d'activités de gestion des risques portant sur tous les aspects de l'organisation.

- **Ambiance :** Une organisation peut avoir les politiques les meilleures et les plus rigoureuses au monde, procéder à une présélection implacable du personnel et avoir toutes sortes de mécanismes visant à maximiser la sécurité, mais si l'ambiance – le sentiment général concernant l'organisation et son fonctionnement – ne permet pas aux gens de parler librement ou aux enfants victimes de préjudice de le divulguer, les politiques et les mécanismes de présélection sont alors inutiles.

- **Activités :** Il est important d'examiner tout ce que fait l'organisation, d'observer les joueuses et joueurs pour comprendre leurs caractéristiques et leurs points de vulnérabilité, d'étudier les activités sportives elles-mêmes – les exercices, les jeux, les tournois, les déplacements, etc. – et d'observer les gens qui agissent comme membres du conseil d'administration, arbitres et autres officiels, directrices et directeurs d'athlètes, entraîneuses et entraîneurs, etc.

- **Structures :** L'examen des structures porte sur la façon dont l'organisation est constituée, le partage des diverses responsabilités, l'attention suffisante accordée à la question des agressions sexuelles de la part du conseil d'administration dans ses politiques et son emploi du temps, les efforts de sensibilisation et de formation en cette matière, et la présence d'une personne directement responsable de la mise en œuvre des mesures établies par le conseil d'administration.

- **Communications:** Il est important que toutes les communications internes et externes de l'organisation expriment le même message. Les déclarations sur l'engagement de l'organisation à prévenir les agressions peuvent être entièrement sapées si les membres, notamment les responsables, se moquent de la question ou des efforts de l'organisation pour la résoudre.

2 MODULE Résumé

LA LOI ET LES AGRESSIONS SEXUELLES CONTRE LES ENFANTS

Thème	Initiation aux questions juridiques relatives aux agressions sexuelles contre les enfants et aux organisations sportives et de loisirs
Notions préalables	Module 1 : La lutte aux agressions sexuelles contre les enfants
Destinataires	Conseil d'administration, comité de direction, administratrices et administrateurs, entraîneuses et entraîneurs, directrices et directeurs d'athlètes, responsables, parents, joueuses et joueurs ou participantes et participants
Objet	À partir du module préalable « La lutte aux agressions sexuelles contre les enfants », cette séance permettra aux participantes et participants d'acquérir une connaissance de base des lois pertinentes, notamment de la *Loi sur les services à l'enfance et à la famille*, et du devoir de signaler les cas de négligence ou d'agression contre les enfants.
Résultat visé par la formation	Les participantes et participants auront acquis des connaissances rudimentaires précises sur la loi et les obligations légales des organisations et de leurs membres en ce qui concerne les agressions sexuelles contre les enfants. Ils comprendront mieux la nature des mesures que leur imposent ces obligations légales.
Durée	Au moins une heure et demie
Cadre de formation	Réunion ordinaire du conseil d'administration, convocation d'une réunion spéciale, élément du programme d'initiation et de formation du conseil d'administration, du comité de direction, des administratrices et administrateurs, des directrices et directeurs d'athlètes, des entraîneuses et entraîneurs, des responsables et des représentantes et représentants des parents
Nombre de membres du groupe	De 6 à 25
Déroulement	• Accueil des participantes et participants par l'animatrice ou l'animateur, présentations • Exposé et discussion sur la *Loi sur les services à l'enfance et à la famille* et le devoir de faire rapport • Exposé et discussion sur le *Code criminel* du Canada et les agressions sexuelles avec voies de fait, ainsi que les ordonnances d'interdiction • Exposé et discussion sur la *common law* • Exposé sur la notion de gestion des risques comme méthode permettant de s'acquitter du devoir de prudence • Exposé sur les organisations constituées ou non en personne morale • Discussion générale sur des questions particulières, préoccupations concernant les questions juridiques à résoudre et à clarifier
Matériel de formation	Tableau à feuilles ou tableau noir. Acétates et documents à distribuer
Travail préparatoire	L'animatrice ou l'animateur doit bien connaître au moins les chapitres I à IV du manuel *Pour plus de sécurité*. L'aide éventuelle d'une avocate ou d'un avocat, d'une représentante ou d'un représentant d'une société d'aide à l'enfance, ou d'une agente ou d'un agent de police lui serait utile.
Acétates et documents	Les documents (et les acétates, dans certains cas) fournissent à l'animatrice ou à l'animateur des notes de présentation complémentaires.

2 MODULE Plan de la leçon : Notes de présentation

LA LOI ET LES AGRESSIONS SEXUELLES CONTRE LES ENFANTS

Remarque : Les instructions présentées aux animatrices et animateurs figurent en italiques.

L'animatrice ou l'animateur souhaite la bienvenue aux participantes et participants et les invite à se présenter s'ils ne se connaissent pas.

TEMPS	NOTES DE PRÉSENTATION	INDICATIONS

5 MIN.

INTRODUCTION

Nous savons bien, sans qu'on nous le dise, que les agressions sexuelles contre les enfants sont contraires à la « loi ». Nous savons qu'elles constituent une violation, contre laquelle les enfants ont le droit d'être protégés.

Mais les organisations sportives doivent en savoir bien davantage. Elles doivent connaître les lois pertinentes aux agressions sexuelles contre les enfants, dont certaines imposent des obligations précises aux organisations relativement aux enfants confiés à leurs soins. Quant aux responsables des organisations sportives – notamment leur conseil d'administration ou leur comité de direction – ils sont expressément tenus de prendre des mesures pour protéger de tout préjudice les enfants confiés à leurs soins.

Au cours de cette séance, nous verrons les questions juridiques de base et les lois les plus importantes en matière d'agression sexuelle contre les enfants. Ces questions juridiques sont très complexes, et personne n'est censé devenir spécialiste en cette matière après une séance de formation de deux heures. À la fin de cette séance, les questions juridiques les plus importantes devraient cependant être relativement claires, permettant ainsi aux responsables des organisations de mettre à profit les connaissances acquises afin d'élaborer des mesures de prévention des agressions.

Les organisations qui ont besoin d'aide pour des questions juridiques particulières sont toujours invitées à consulter une avocate ou un avocat compétent, qui connaît bien ce domaine du droit.

30 MIN.

DÉVELOPPEMENT

La loi et les agressions sexuelles contre les enfants

Rassurer de nouveau les participantes et participants en leur indiquant qu'il faut du temps pour bien assimiler ce matériel, et que personne n'est censé être spécialiste du domaine. S'il est possible de le faire, il peut être utile de répartir le groupe en petits groupes, pour qu'à la fin de chaque section les participantes et participants puissent discuter ensemble des questions soulevées, puis déterminer les questions ou les enjeux qui doivent être clarifiés ou résolus. ***L'animatrice ou l'animateur ne doit pas chercher à apporter des réponses ou à fournir une information ou des conseils qui dépassent ses compétences.***

Loi sur les services à l'enfance et à la famille

Utiliser le document 2.1

La *Loi sur les services à l'enfance et à la famille* est une loi ontarienne qui offre une gamme variée de services aux familles et aux enfants, notamment aux enfants qui ont ou peuvent avoir besoin de protection. L'un des objectifs primordiaux de la loi est de promouvoir l'intérêt véritable, la protection et le bien-être des enfants. Les éléments les plus importants de cette loi pour les organisations sportives sont abordés ci-après.

Aux termes de la *Loi sur les services à l'enfance et à la famille,* commet une infraction, une personne qui est responsable d'un enfant et qui lui inflige des maux physiques, une atteinte aux mœurs ou une exploitation sexuelle, ou qui permet que l'enfant subisse ces mauvais traitements par le fait de ne pas subvenir aux besoins de l'enfant ou de ne pas le surveiller ou le protéger convenablement. Toute personne reconnue coupable de ces infractions est passible d'une amende d'au plus 2 000 $ et d'un emprisonnement d'au plus deux ans, ou d'une seule de ces peines. L'administratrice ou l'administrateur, la dirigeante ou le dirigeant ou l'employée ou l'employé d'une personne morale, notamment d'une association sans but lucratif, qui autorise ou permet ces mauvais traitements contre un enfant est passible des mêmes peines.

Devoir de faire rapport

Utiliser le document 2.2

La *Loi sur les services à l'enfance et à la famille* impose également une obligation de faire rapport en cas de préjudice ou de risque de préjudice subi par un enfant. Les membres de la collectivité, notamment les personnes qui exercent des fonctions professionnelles ou officielles en ce qui concerne des enfants, ont l'obligation de faire rapport sans délai à une société d'aide à l'enfance s'ils soupçonnent qu'un enfant a ou peut avoir besoin de protection. Ils doivent faire part de leurs soupçons et des renseignements sur lesquels ils sont fondés.

Certaines des situations dans lesquelles un enfant est considéré comme « ayant besoin de protection » sont également qualifiées de situations de « mauvais traitements ». C'est ainsi qu'un enfant qui a subi une atteinte aux mœurs ou qui a été exploité sexuellement par la personne qui en est responsable est considéré victime de mauvais traitements.

La loi reconnaît que les personnes qui travaillent avec des enfants ont une connaissance particulière des signes de mauvais traitements et de négligence envers des enfants, ainsi qu'une responsabilité particulière de faire rapport de leurs soupçons, et elle considère donc leur défaut de faire rapport comme une infraction. Les personnes qui exercent des fonctions professionnelles ou officielles et qui font défaut de faire rapport de leurs soupçons qu'un enfant a ou peut avoir besoin de protection, si les renseignements sur lesquels leurs soupçons sont fondés ont été obtenus au cours de l'exercice de leurs fonctions professionnelles ou officielles, sont passibles, sur déclaration de culpabilité, d'une amende d'au plus 1 000 $.

Le personnel professionnel est défini à l'article 72 de la loi. La liste ne présente que des exemples. Si votre travail concerne des enfants mais qu'il ne figure pas dans cette liste, vous pouvez quand même être considéré comme exerçant des fonctions professionnelles en ce qui concerne le devoir de faire rapport. Si vous ne savez pas si vous pouvez être considéré comme exerçant des fonctions professionnelles en ce qui concerne le devoir de faire rapport, vous devriez communiquer avec la société d'aide à l'enfance de votre localité, votre association professionnelle ou votre organisme de réglementation.

Utiliser le document 2.3

Même si la loi fait une exception pour les travailleuses et travailleurs bénévoles pour la jeunesse et les loisirs, la personne bénévole membre du conseil d'administration qui exerce des fonctions professionnelles ou officielles en ce qui concerne des enfants peut être considérée comme professionnelle aux fins du devoir de faire rapport, et être assujettie au devoir de faire rapport du personnel professionnel. Par exemple, un médecin qui consacre du temps, à titre bénévole, comme médecin d'une équipe est tenu de faire rapport de ses soupçons de négligence.

Remarque : Le devoir de faire rapport l'emporte sur la disposition de toute autre loi provinciale, particulièrement sur les dispositions qui interdiraient par ailleurs la divulgation par des personnes exerçant des fonctions professionnelles ou officielles. La seule exception prévue pour les renseignements « privilégiés » concerne le secret professionnel qui lie l'avocate ou l'avocat à sa cliente ou son client. Si une poursuite civile est intentée contre une personne qui a fait rapport, cette personne jouit de l'immunité sauf si elle a agi dans l'intention de nuire ou si ses soupçons n'avaient pas de motif raisonnable.

Remarque : Le devoir de faire rapport s'applique non seulement dans le cas d'enfants qui ont subi ou risquent de subir des maux en participant à l'organisation sportive, mais aussi dans le cas d'enfants qui ont subi ou risquent de subir des maux en dehors de l'organisation sportive, p. ex. à domicile. C'est ainsi que l'entraîneuse ou l'entraîneur qui a connaissance de lésions ou d'ecchymoses fréquentes suspectes infligées sur le corps d'un enfant et qui a des motifs raisonnables de soupçonner qu'elles ont été infligées par le père ou la mère de l'enfant doit faire rapport à une société d'aide à l'enfance. L'entraîneuse ou l'entraîneur doit faire rapport personnellement. Ni l'entraîneuse ou l'entraîneur, ni l'organisation sportive ne doivent faire enquête avant de faire rapport, puisque c'est là le travail de la société d'aide à l'enfance.

La loi souligne que le devoir de faire rapport est une obligation constante. En d'autres termes, la personne qui a d'autres motifs raisonnables de soupçonner qu'un enfant a ou peut avoir besoin de protection est tenue de faire de nouveau rapport à une société d'aide à l'enfance, même si elle a fait rapport auparavant au sujet du même enfant.

La section suivante sur les modifications à la loi est facultative. Elle ne serait utile qu'aux participantes et participants qui connaissent bien les dispositions antérieures de la Loi sur les services à l'enfance et à la famille.

L'information présentée ici tient compte des modifications apportées à la *Loi sur les services à l'enfance et à la famille*, qui est entrée en vigueur le 31 mars 2000. L'Annexe A (du manuel *Pour plus de sécurité*) présente une comparaison entre les anciennes dispositions de la loi et les modifications qui les ont remplacées. En résumé, les nouvelles modifications apportées à la loi :

1. ont remplacé l'obligation générale antérieure de faire rapport et l'obligation spéciale de faire rapport imposée au personnel professionnel par une seule obligation de faire rapport imposée à la fois au public et aux professionnelles et professionnels;

2. ont élargi la définition d'un enfant « ayant besoin de protection » de façon à encourager les interventions précoces en vue de protéger les enfants;

3. indiquent clairement que la personne qui a des motifs raisonnables de soupçonner qu'un enfant a ou peut avoir besoin de protection doit faire rapport de la situation directement à la société d'aide à l'enfance. Elle ne doit pas se fier à une autre personne pour le faire en son nom.

---

15 min.

Le *Code criminel* du Canada

Laisser aux participantes et participants le temps de lire le document.

Utiliser le document 2.4

Le *Code criminel* du Canada est de droit fédéral et s'applique dans tout le Canada. Il contient de nombreuses infractions relatives aux agressions sexuelles contre les enfants. Le document 2.4 décrit les éléments les plus pertinents du *Code criminel* pour le présent débat. Voici les éléments particuliers qui méritent d'être soulignés.

Définition d'une **agression sexuelle avec voies de fait** : Une agression est généralement définie comme le recours intentionnel à la force contre une autre personne sans son consentement. Une agression sexuelle est une forme de voie de fait à caractère sexuel portant atteinte à l'intégrité sexuelle de la victime.

Un certain nombre d'infractions concernent expressément le fait de toucher directement ou indirectement le corps d'un enfant à des fins d'ordre sexuel. Il existe également d'autres infractions d'ordre sexuel contre les enfants, et les organisations qui travaillent avec les enfants doivent bien les connaître.

La question du **consentement** à des actes sexuels est une question très épineuse et complexe. Mais deux principes de base concernant le consentement et les enfants sont très clairs dans le code :

Utiliser le document 2.4

1. Il n'y a pas consentement lorsque la personne qui aurait commis l'agression est d'une certaine façon en situation d'autorité par rapport à la victime;
2. Aucun enfant de moins de 14 ans ne peut être réputé avoir légalement donné son consentement à des actes sexuels commis avec une personne adulte.

Les **peines et sanctions** imposées aux personnes qui ont commis des agressions sexuelles contre des enfants peuvent comprendre une amende et un emprisonnement pouvant aller jusqu'à l'emprisonnement à vie.

Ordonnances d'interdiction : Le *Code criminel* traite également des situations dans lesquelles il peut être nécessaire d'obtenir l'aide des tribunaux pour éloigner certaines personnes des enfants. Toute personne qui craint, pour des motifs raisonnables, qu'une autre personne commettra certaines infractions d'ordre sexuel contre des enfants de moins de 14 ans peut demander une ordonnance interdisant à la personne soupçonnée de participer à des activités qui comportent des contacts avec les enfants de moins de 14 ans. L'ordonnance peut interdire la présence dans des lieux précis où des enfants de moins de 14 ans sont susceptibles de se trouver, comme dans les cours d'école ou les parcs publics, pendant une durée maximale de 12 mois.

Utiliser le document 2.5

En vue de protéger les enfants des contacts avec des personnes qui ont été reconnues coupables ou ont fait l'objet d'une libération conditionnelle, le *Code criminel* permet l'imposition d'une ordonnance d'interdiction, qui interdit à la personne délinquante de se trouver dans des lieux où des enfants de moins de 14 ans sont susceptibles d'être présents, ou d'obtenir un emploi bénévole ou rémunéré à un poste d'autorité ou de confiance auprès d'enfants de moins de 14 ans. Cette ordonnance peut être temporaire ou permanente.

Laisser aux participantes et participants un peu de temps pour examiner le document personnellement ou en petits groupes, et les inviter à formuler les questions ou les problèmes qui nécessitent une réponse ou des explications. Promettre de rechercher l'information qui manque et de la communiquer ultérieurement.

TEMPS	NOTES DE PRÉSENTATION	INDICATIONS

30 MINS

La *common law*

La *common law* n'est pas une loi comme la *Loi sur les services à l'enfance ou à la famille* ou le *Code criminel*. C'est le nom donné à l'ensemble des règles de droit faites par les juges au cours des siècles passés. Elle est fondée sur des principes de base tels que le devoir de prudence.

Utiliser les documents 2.6, 2.7, 2.8

Les organisations sportives ont un devoir de prudence, à l'égard des personnes engagées dans leurs programmes et activités, d'éviter tout contact qui présente un risque déraisonnable de danger ou de préjudice.

Les organisations doivent prendre des mesures de prévention en vue de protéger les enfants contre tout préjudice. Elles doivent aussi réagir rapidement en cas de préjudice, mais cela ne suffit pas : elles doivent prendre des mesures raisonnables afin de prévenir les agressions sexuelles contre les enfants dans leurs programmes, dans leurs locaux ou de la part des personnes qui agissent en leur nom ou qui s'inscrivent à leurs programmes ou se présentent dans leurs locaux.

L'énoncé suivant est en caractères gras parce qu'il est indispensable que les organisations comprennent bien le principe en cause. Utiliser le document 2.7.

La loi reconnaît qu'il existe des risques dans toutes les activités. Elle exige que les personnes et les organisations prennent des mesures raisonnables en vue de prévenir, réduire au minimum, éviter ou éliminer ces risques.

Il n'y a pas un « degré de prudence » ou niveau de prudence unique qu'une organisation doit assurer en vue de protéger les enfants. En droit, le degré de prudence se mesure généralement par ce qu'une personne raisonnable ayant une prudence ordinaire ferait dans les circonstances. Le degré de prudence varie selon les circonstances particulières de chaque organisation. Par exemple, ce qu'une organisation serait tenue d'assurer à des enfants de cinq ans serait quelque peu différent de ce qu'elle serait tenue d'assurer à des enfants de 15 ans dont elle est responsable.

Responsabilité

La responsabilité concerne la responsabilité légale pour une action ou une omission causant un tort ou un préjudice. La responsabilité est imposée par les tribunaux dans leurs décisions d'interprétation ou d'application des lois. Les personnes peuvent être tenues responsables, tout comme les

organisations. Si une organisation ou une personne associée à l'organisation ne respecte pas le devoir de prudence requis dans des circonstances particulières, l'organisation ou la personne en cause peut être tenue responsable de négligence. La responsabilité peut concerner les actes faits par une organisation, mais une organisation peut aussi être responsable pour n'avoir pas pris les mesures qu'elle aurait dû prendre pour protéger les autres contre un risque déraisonnable de préjudice.

Une organisation peut aussi être tenue responsable des actes préjudiciables de son personnel ou des autres personnes autorisées par l'organisation à agir en son nom.

Dans le cadre de son devoir de prudence à l'égard des enfants, l'organisation doit examiner les risques et dangers réels ou éventuels que présentent ses programmes et ses activités et prendre les mesures nécessaires pour les réduire au minimum, les éviter ou les éliminer. Le Module 4 présente aux organisations les étapes de l'évaluation des risques et de l'élaboration des mesures de prévention, notamment de la présélection du personnel, permettant de le faire.

Associations non constituées en personnes morales
Si une organisation est poursuivie et condamnée, la responsabilité est généralement limitée à l'organisation elle-même et à ses biens. En général, les dirigeantes et dirigeants et les administratrices et administrateurs d'une organisation constituéeen personne morale ne seront pas tenus personnellement responsables. Par ailleurs, ce sont les membres d'une organisation non constituée en personne morale qui seront généralement tenus personnellement responsables des actes (ou des omissions) de l'association non constituée en personne morale. Ces personnes courent donc le risque de perdre leurs biens personnels, surtout dans le cas des personnes qui dirigent et contrôlent l'organisation, étant donné qu'elles peuvent être désignées personnellement dans toute instance. Il est donc particulièrement important pour ces organisations de prendre toutes les mesures nécessaires en vue de réduire au minimum les risques d'agression sexuelle contre les enfants qui participent à leurs programmes.

Laisser aux participantes et participants le temps d'examiner le document et de discuter de l'information présentée; noter les questions qui demandent des réponses ou des explications.

10 MINS

Gestion des risques : Mieux protéger les participantes et participants contre tout préjudice et réduire au minimum les risques de responsabilité

L'une des meilleures façons dont les organisations peuvent protéger les enfants confiés à leurs soins et réduire au minimum leurs risques de responsabilité est d'évaluer comme il convient les risques associés à leurs programmes et activités et de prendre les mesures qu'il faut afin de réduire, éliminer ou éviter ces risques.

La gestion des risques comporte les deux activités suivantes :

1. Se demander quelles sont les choses qui pourraient aller de travers, leurs causes et leurs conséquences.
2. Se demander ensuite comment faire pour éviter ces choses, les éliminer ou réduire au minimum les possibilités qu'elles se produisent, puis mettre en œuvre les mesures qui permettront de minimiser, d'éviter ou d'éliminer les risques de préjudice.

Le Module 4 présente un cadre et un modèle de bonne gestion des risques dans les organisations sportives.

Laisser aux participantes et participants quelques minutes pour assimiler tout cela et discuter en petits groupes, si possible. Leur demander s'ils ont des questions finales ou des observations, en leur promettant de leur communiquer les réponses, si possible.

RÉSUMÉ ET CLÔTURE DE LA SÉANCE

Passer brièvement en revue les sujets étudiés dans ce module :

- La *Loi sur les services à l'enfance et à la famille*
- Le *Code criminel du Canada*
- La *common law*
- La gestion des risques

Remercier les participantes et participants et les inviter à participer à la rencontre sur le Module 3, qui abordera les soupçons ou les allégations d'agressions sexuelles contre les enfants. Veiller à noter, en vue d'un suivi ultérieur, les questions, les observations et les demandes d'information.

Documents à distribuer

2.1 Objet de la *Loi sur les services à l'enfance et à la famille*

2.2 Devoir de faire rapport, selon la *Loi sur les services à l'enfance et à la famille*

2.3 Personnes désignées qui exercent des fonctions professionnelles ou officielles

2.4 *Code criminel du Canada (Résumé)*

2.5 Ordonnances d'interdiction *(Code criminel)*

2.6 Devoir de prudence

2.7 Exigences de la Loi

2.8 Degré de prudence

2

2.1 Objet de la *Loi sur les services à l'enfance et à la famille*

- Assurer une vaste gamme de services
- Pour les familles et les enfants
- Promouvoir l'intérêt véritable des enfants, leur protection et leur bien-être

2.2 Devoir de faire rapport, selon la *Loi sur les services à l'enfance et à la famille*

Toute personne, notamment celles qui exercent des fonctions professionnelles ou officielles en ce qui concerne des enfants, a l'obligation de faire rapport sans délai à une société d'aide à l'enfance si elle a des motifs raisonnables de soupçonner qu'un enfant a besoin de protection.

Une personne :

- qui exerce des fonctions professionnelles ou officielles en ce qui concerne des enfants,
- qui, dans l'exercice de ses fonctions professionnelles ou officielles, a des motifs raisonnables de soupçonner qu'un enfant a besoin de protection,
- qui fait défaut de faire part sans délai de ses soupçons,

est coupable d'une infraction et passible d'une amende d'au plus 1 000 $.

Le rapport doit être fait à une société d'aide à l'enfance et, le cas échéant, à la police. La police doit aussi être informée si le prétendu délinquant n'est pas le père ou la mère, la tutrice ou le tuteur ou une personne responsable de l'enfant.

L'administratrice ou l'administrateur, la dirigeante ou le dirigeant, ou l'employée ou l'employé d'une personne morale qui autorise ou permet l'infraction au devoir de faire rapport d'une employée ou d'un employé de la personne morale ou y participe est passible d'une amende d'au plus 1 000 $.

Une personne morale comprend une association sans but lucratif.

2.3 Personnes désignées qui exercent des fonctions professionnelles ou officielles

ELLES COMPRENNENT NOTAMMENT:

- les professionnelles et professionnels de la santé (p. ex., médecins, infirmières et infirmiers, pharmaciennes et pharmaciens, dentistes, psychologues)
- enseignantes et enseignants et directrices et directeurs d'école
- travailleuses et travailleurs sociaux et conseillères et conseillers familiaux
- prêtres, rabbins et autres membres du clergé
- exploitantes et exploitants ou employées et employés d'une garderie
- travailleuses et travailleurs pour la jeunesse et les loisirs (à l'exclusion des bénévoles)
- agentes et agents de la paix et coroners
- avocates et avocats
- fournisseurs de services et leurs employées et employés

Remarque :
On entend par FOURNISSEUR DE SERVICES : le ministre (des Services sociaux et communautaires), une agence agréée par le ministre, une société, une personne titulaire de permis, ou une personne qui fournit un service agréé ou un service qu'a acheté le ministre ou une agence agréée.

2.4 Code criminel *du Canada (Résumé)*

Introduction

Quelques termes et définitions du *Code criminel*

Quelques infractions au *Code criminel* sont présentées ci-après. Le code ne mentionne pas directement les mauvais traitements ou les agressions sexuelles contre les enfants.

Une agression avec voies de fait est généralement définie comme le recours intentionnel à la force contre une autre personne sans son consentement. Cela peut comprendre le simple attouchement.

Les agressions sexuelles aux termes du *Code criminel* constituent des formes de voies de fait. Elles ont été décrites comme des situations de voies de fait à caractère sexuel portant atteinte à l'intégrité sexuelle de la victime. Elles comprennent les actes visant à avilir une autre personne à des fins de satisfaction sexuelle.

Le *Code criminel* reconnaît de façon explicite la vulnérabilité des enfants à l'égard des infractions d'ordre sexuel. Il énonce plusieurs infractions concernant le fait de toucher directement ou indirectement le corps d'un enfant à des fins d'ordre sexuel. Voici ces infractions :

- « Contacts sexuels » : le fait de toucher directement ou indirectement, à des fins d'ordre sexuel, une partie du corps d'un enfant âgé de moins de 14 ans;
- « Incitation à des contacts sexuels » : le fait d'inviter un enfant de moins de 14 ans à se toucher ou à toucher une autre personne, notamment la personne qui fait l'invitation, à des fins d'ordre sexuel;
- « Exploitation sexuelle » : infraction commise par toute personne qui est en situation d'autorité ou de confiance vis-à-vis d'une adolescente ou d'un adolescent, c'est-à-dire d'une personne ayant entre 14 ans et 18 ans, et qui touche cette jeune personne ou l'invite à des attouchements à des fins d'ordre sexuel.

Il y a aussi d'autres infractions qui peuvent s'appliquer, notamment les suivantes :

- les actes indécents, notamment l'exhibition de ses organes génitaux à des fins d'ordre sexuel devant un enfant de moins de 14 ans;
- le fait de tenter d'obtenir les services sexuels d'un enfant de moins de 18 ans;
- le fait de permettre qu'un enfant de moins de 18 ans commette des actes sexuels interdits dans des lieux dont la personne a le contrôle.

Consentement

En droit pénal, la question de savoir si l'on peut dire qu'une personne a volontairement accepté de commettre des actes sexuels est très complexe. En général, lorsqu'une personne a profité d'une situation d'autorité ou de confiance pour inciter une autre personne à participer à des actes sexuels ou pour commettre une agression sexuelle avec voies de fait, il n'y a pas consentement.

2.5 Ordonnances d'interdiction *(Code criminel)*

Une ordonnance d'interdiction peut être obtenue dans les deux circonstances suivantes :

a. si une personne a des motifs raisonnables de craindre qu'une autre personne commettra certaines infractions d'ordre sexuel contre des enfants de moins de 14 ans.

   L'ordonnance peut interdire la présence de la personne concernée dans des lieux précis où des enfants de moins de 14 ans sont susceptibles de se trouver, pendant une durée maximale de 12 mois.

b. si une personne délinquante a fait l'objet d'une condamnation ou d'une libération conditionnelle à l'égard de certaines infractions d'ordre sexuel contre des enfants de moins de 14 ans.

L'ordonnance peut interdire à la personne délinquante de se trouver dans des lieux précis où des enfants de moins de 14 ans sont susceptibles d'être présents, ou d'obtenir un emploi ou un travail bénévole à un poste d'autorité ou de confiance auprès d'enfants de moins de 14 ans. L'ordonnance peut être temporaire ou permanente.

2.6 Devoir de prudence

Le devoir de prudence concerne l'obligation légale qu'ont les personnes ou les organisations, à l'égard des personnes qui participent à leurs programmes et activités, de prendre des mesures raisonnables pour les protéger contre les risques déraisonnables de préjudice.

Les organisations sont invitées à demander des conseils juridiques sur la façon dont elles peuvent le mieux s'acquitter de leurs obligations au titre du « devoir de prudence ».

La responsabilité concerne la responsabilité légale d'une personne ou d'une organisation pour les actes ou omissions causant un tort ou un préjudice. Elle fait l'objet de mesures d'exécution des tribunaux.

Si une organisation ne respecte pas le devoir de prudence requis dans des circonstances particulières, elle peut être tenue directement responsable de négligence, ce qui peut aussi être le cas des personnes associées à l'organisation.

Une organisation peut être jugée directement responsable en raison de certains de ses actes, mais elle peut aussi être jugée directement responsable de ne pas avoir pris les mesures qu'elle aurait dû prendre pour protéger les autres personnes contre les risques déraisonnables de préjudice. Cela comprend notamment le fait de ne pas avoir procédé comme il convient à la présélection, à la supervision, à l'évaluation ou au suivi des personnes qui fournissent les services et les programmes.

Une organisation peut aussi être tenue responsable des actes préjudiciables des personnes qui agissent en son nom. Les tribunaux peuvent juger une organisation responsable, même si elle n'avait pas connaissance des actes préjudiciables. Cela comprend les actes du personnel rémunéré, des bénévoles et des autres personnes qui fournissent des services à l'organisation (p. ex. les élèves des programmes d'éducation coopérative ou les personnes qui font l'objet d'une ordonnance de service à la collectivité).

Les organisations sont tenues de protéger les gens contre tout préjudice pouvant découler :

- des programmes et activités qu'elles offrent;
- des locaux et installations utilisés;
- des personnes qui agissent au nom de l'organisation ou des autres personnes qui peuvent se présenter sur les lieux ou être associées aux programmes.

2.7 Exigences de la Loi

La Loi reconnaît qu'il existe des risques dans toutes les activités. Elle exige que les personnes et les organisations prennent des mesures raisonnables en vue de prévenir, réduire au minimum, éviter ou éliminer les risques.

2.8 Degré de prudence

- Norme et niveau de prudence
- Il n'y a pas un degré de prudence unique
- Le degré de prudence dépend :
  - de la nature des relations entre les parties
  - de la nature des programmes offerts
  - des risques associés aux programmes

Question fondamentale :

Est-ce que l'organisation a fait ce qui était nécessaire, pertinent et raisonnable, dans les circonstances, en vue de veiller dans toute la mesure du possible à ce qu'aucun préjudice ne soit fait aux personnes confiées à ses soins?

3 MODULE Résumé

SUIVI DES ALLÉGATIONS ET SOUPÇONS D'AGRESSION SEXUELLE CONTRE LES ENFANTS

Thème	Interventions dans les cas d'allégation ou de soupçon d'agression sexuelle contre des enfants
Notions préalables	Modules 1 et 2
Destinataires	Conseil d'administration, comité de direction, administratrices et administrateurs, entraîneuses et entraîneurs, directrices et directeurs d'athlètes, responsables, parents, joueuses et joueurs ou participantes et participants plus âgés
Objet	Discuter des mesures organisationnelles appropriées à prendre en cas d'allégation ou de soupçon d'agression sexuelle contre des enfants; résumer l'information de base sur les obligations légales des organisations en ce qui concerne le suivi de ces incidents.
Résultat visé par la formation	Les participantes et participants comprendront les obligations légales et les éléments essentiels du processus officiel de protection des enfants, et pourront commencer à planifier des mesures organisationnelles permettant de satisfaire aux obligations légales et de réduire au minimum le préjudice subi par les personnes et les organisations.
Durée	Au moins deux heures et demie
Cadre de formation	Réunion ordinaire du conseil d'administration, convocation d'une réunion spéciale, élément du programme d'initiation et de formation du conseil d'administration, du comité de direction, des administratrices et administrateurs, des directrices et directeurs d'athlètes, des entraîneuses et entraîneurs, des responsables et des représentantes et représentants des parents
Nombre de membres du groupe	De 6 à 25
Déroulement	• Accueil des participantes et participants par l'animatrice ou l'animateur, présentations • Révision des obligations légales de faire part des mauvais traitements • Exposé – Bien connaître le processus de protection de l'enfance • Discussion : Que doit faire l'organisation pendant l'enquête des organismes responsables? • Exposé et discussion sur la façon d'aider les personnes et l'organisation au cours du processus de guérison, à apprendre des incidents et à améliorer la gestion des risques
Matériel de formation	Tableau à feuilles ou tableau noir Acétates et documents à distribuer Exemplaire du manuel *Pour plus de sécurité à* titre de référence, ou exemplaire de la *Loi sur les services à l'enfance et à la famille*
Travail préparatoire	L'animatrice ou l'animateur doit bien connaître au moins les chapitres I, II, III, IV et VI du manuel *Pour plus de sécurité*
Acétates et documents	Les documents (et les acétates, dans certains cas) fournissent à l'animatrice ou à l'animateur des notes de présentation complémentaires

3 MODULE Plan de la leçon: Notes de présentation

SUIVI DES ALLÉGATIONS ET SOUPÇONS D'AGRESSION SEXUELLE CONTRE LES ENFANTS

Remarque :
Les instructions présentées aux animatrices et animateurs figurent en italiques.

L'animatrice ou l'animateur souhaite la bienvenue aux participantes et participants et les invite à se présenter s'ils ne se connaissent pas.

TEMPS	NOTES DE PRÉSENTATION	INDICATIONS
5 min.	**INTRODUCTION**	
	Les organisations doivent connaître ce qu'elles sont tenues légalement de faire, et elles devraient avoir en place un plan d'action en cas de soupçon, d'allégation ou de divulgation d'une agression sexuelle contre des enfants. Le fait d'être préparé à réagir rapidement, comme il convient et sans réserve peut au moins aider à empêcher que les mauvais traitements se répètent, et permettre aux gens et à l'organisation de se rétablir plus tôt du traumatisme. En outre, les organisations devraient élaborer et mettre en œuvre un plan définissant les incidents ou les allégations qui peuvent être traités au sein de l'organisation et les mesures qui doivent être prises. Cette séance porte sur ces trois questions.	
	L'animatrice ou l'animateur doit ici souligner la nécessité pour les organisations de demander des conseils juridiques, surtout si une personne membre de l'organisation fait l'objet d'une enquête. Le programme Pour plus de sécurité ne présente que des renseignements généraux, et non des conseils juridiques. Les avocates et avocats peuvent les renseigner sur les incidences de ces principes généraux sur une organisation.	
30 min.	**DÉVELOPPEMENT**	
	Obligation légale de faire rapport en cas de soupçon ou d'allégation de mauvais traitements La *Loi sur les services à l'enfance et à la famille* impose certaines obligations aux personnes et aux organisations qui sont responsables des enfants.	
	Devoir de faire rapport La *Loi sur les services à l'enfance et à la famille* reconnaît que chaque personne assume une responsabilité à l'égard du bien-être des enfants. Elle souligne que les membres de la collectivité, notamment les personnes qui exercent des fonctions professionnelles ou officielles en ce qui concerne des enfants, ont l'obligation de faire rapport sans délai à une société d'aide à l'enfance s'ils soupçonnent qu'un enfant a ou peut avoir besoin de protection. Ils doivent faire part de leurs soupçons et des renseignements sur lesquels ils sont fondés.	*Utiliser le document 2.2 (du Module 2)*

TEMPS	NOTES DE PRÉSENTATION	INDICATIONS

Certaines des situations dans lesquelles un enfant est considéré comme « ayant besoin de protection » sont également qualifiées de situations de « mauvais traitements ». C'est ainsi que l'enfant qui a subi une atteinte aux mœurs ou a été exploité sexuellement par la personne qui en est responsable est considéré victime de mauvais traitements.

La loi reconnaît que les personnes qui travaillent avec des enfants sont particulièrement conscientes des signes de mauvais traitements et de négligence envers les enfants et ont une responsabilité particulière de faire part de leurs soupçons, et elle considère donc leur défaut de faire rapport comme une infraction. Les personnes qui exercent des fonctions professionnelles ou officielles et qui font défaut de faire part de leurs soupçons qu'un enfant a ou peut avoir besoin de protection, si les renseignements sur lesquels leurs soupçons sont fondés ont été obtenus au cours de l'exercice de leurs fonctions professionnelles ou officielles, sont passibles, sur déclaration de culpabilité, d'une amende d'au plus 1 000 $.

20 min.

Qu'est-ce qu'une professionnelle ou un professionnel?

Le document 2.3 (du Module 2) présente une liste des personnes qui figurent dans la loi comme personnes qui exercent des fonctions professionnelles ou officielles.

Utiliser le document 2.3

La loi mentionne les « travailleurs pour la jeunesse et les loisirs » parmi les personnes désignées qui exercent des fonctions professionnelles ou officielles. Cela veut dire que les travailleuses et travailleurs pour la jeunesse et les loisirs qui reçoivent une rémunération sont tenus par la loi de faire rapport, sous peine d'amende.

La loi souligne également que les travailleuses et travailleurs pour la jeunesse et les loisirs ne comprennent pas les bénévoles. Mais une personne bénévole membre du conseil d'administration qui exerce des fonctions professionnelles ou officielles en ce qui concerne des enfants peut être considérée comme professionnelle aux fins du devoir de faire rapport, et être assujettie au devoir de faire rapport du personnel professionnel. Par exemple, les médecins qui consacrent du temps, à titre bénévole, comme médecins d'une équipe sont tenus de faire rapport.

Le Module 2 présente bien d'autres renseignements sur la Loi sur les services à l'enfance et à la famille. *L'animatrice ou l'animateur doit bien connaître la section du Module 2 qui porte sur cette loi.*

Les personnes concernées peuvent discuter de la question avec les personnes responsables de l'organisation, mais elles ne peuvent et ne doivent pas compter sur les responsables pour faire rapport en leur nom. Les personnes responsables de l'organisation doivent s'assurer qu'un rapport a bel et bien été fait, et veiller à prendre les mesures nécessaires pour collaborer à l'enquête.

La loi souligne également que le devoir de faire rapport est une obligation constante. En d'autres termes, la personne qui a d'autres motifs raisonnables de soupçonner qu'un enfant a ou peut avoir besoin de protection est tenue de faire de nouveau rapport à une société d'aide à l'enfance, même si elle a fait rapport auparavant au sujet du même enfant.

30 min.

Faire rapport ou ne pas faire rapport

Utiliser les documents 3.1 et 3.2

Il n'est pas nécessaire que les gens aient une certitude ou une preuve, et ils ne doivent pas chercher à faire enquête. Leurs soupçons sont un motif suffisant d'alerter les autorités pour qu'elles fassent enquête. Il n'appartient pas à l'organisation sportive de déterminer si les soupçons sont valides ou non, cela revient aux services de protection de l'enfance.

Les soupçons peuvent être fondés sur de nombreux indices, comme par exemple les suivants :

- un enfant révèle une situation de mauvais traitements ou de négligence;
- une entraîneuse ou un entraîneur s'aperçoit que le corps d'un enfant présente habituellement des lésions ou des ecchymoses suspectes.

Les documents 3.1 et 3.2 donnent des exemples de signes comportementaux et physiques d'agression sexuelle.

Les organisations doivent accueillir toute divulgation ou allégation d'agression sexuelle contre des enfants ou de situation fondée sur d'autres motifs de protection. Les divulgations ou les allégations doivent toujours être prises au sérieux et traitées sans délai.

Si quelqu'un allègue ou révèle qu'un enfant a été victime d'agression sexuelle d'une façon ou d'une autre **(quelle que soit l'identité de la personne délinquante prétendue)**, il importe de faire rapport à la société d'aide à l'enfance et, le cas échéant, à la police. Si l'on ne sait pas si l'acte allégué ou divulgué constitue ou non une agression, il faut quand même faire rapport. C'est la société d'aide à l'enfance qui en décidera et fera les recommandations appropriées.

Il est possible de voir des signes physiques ou comportementaux de mauvais traitements, ou de constater ou d'entendre des choses qui conduisent à soupçonner ou même à croire qu'un enfant a été victime d'agression sexuelle. Par exemple, comme les enfants doivent souvent se vêtir et se dévêtir lorsqu'ils participent à des activités sportives, les entraîneuses et entraîneurs, les monitrices et moniteurs et d'autres personnes peuvent voir s'ils présentent des signes physiques de mauvais traitements. Comme il est souvent très difficile pour des enfants de divulguer qu'ils font l'objet de mauvais traitements, une organisation risque fort d'en entendre parler pour la première fois de la part de quelqu'un d'autre plutôt que de l'enfant.

La personne qui a accueilli la divulgation de l'enfant doit faire part de ses soupçons à la société d'aide à l'enfance, et l'organisation doit veiller à ce que cela soit fait. Les responsables de l'organisation doivent suivre les instructions de la société d'aide à l'enfance en ce qui concerne les communications avec l'enfant ou la personne accusée, si son identité est connue.

TEMPS	NOTES DE PRÉSENTATION	INDICATIONS
10 min.	**Comment accueillir l'enfant qui révèle une agression sexuelle** Naturellement, les enfants divulguent parfois une situation d'agression sexuelle. La personne qui a accueilli la divulgation doit alors être extrêmement prudente dans ses réponses à l'enfant. Elle ne doit pas promettre que l'affaire sera gardée secrète. La personne concernée et l'organisation doivent naturellement réconforter et rassurer l'enfant, mais ne doivent pas l'interviewer. C'est là le travail des services de protection de l'enfance, et l'organisation peut involontairement compromettre une enquête, voire l'issue d'un procès, en s'occupant elle-même de l'affaire. Le document 3.3 présente quelques conseils utiles permettant d'accueillir convenablement un enfant.	*Utiliser le document 3.3*
10 min.	**Processus de protection des enfants** *Inviter les participantes et participants à lire le document qui décrit le processus de protection des enfants.* Le processus officiel de protection des enfants est décrit dans le document 3.4. Les organisations doivent bien connaître la façon dont le processus fonctionne et suivre les directives de la société d'aide à l'enfance ou de la police au sujet de leurs relations officielles avec la prétendue victime et le prétendu délinquant.	*Utiliser le document 3.4*
20 min.	**Que doit faire l'organisation pendant l'enquête?** Le document 3.5 présente quelques lignes directrices générales qui aideront les organisations aux prises avec une divulgation ou une allégation d'agression sexuelle contre des enfants. Ces lignes directrices devraient aider chaque organisation à établir ses propres façons de faire. *Amorcer avec les participantes et participants des échanges sur les marches à suivre que l'organisation devrait établir, à partir de ces lignes directrices. Noter leurs idées, qui seront prises en compte par le conseil d'administration ou le comité de direction.* **Collaborer à la guérison de l'organisation et de ses membres** Si le prétendu délinquant est membre de l'organisation, l'une des tâches les plus importantes que les responsables de l'organisation doivent accomplir est de collaborer à la guérison de l'organisation après l'allégation ou la confirmation d'un cas de mauvais traitements. Cet incident peut détruire une organisation et les relations entre les gens qui y participent. Les responsables de l'organisation doivent s'interroger sérieusement sur les mesures qu'ils peuvent prendre pour rétablir la confiance, refaire les liens entre les gens et améliorer les mesures de prévention et de suivi de l'organisation, en vue de tirer des leçons de la situation de façon à réduire les risques qu'elle survienne à nouveau.	*Utiliser le document 3.5*

En fait, l'amélioration des mesures de prévention et de suivi de l'organisation est la meilleure initiative possible que peuvent alors prendre les organisations – c'est une étape essentielle pour rétablir la confiance et refaire les liens. Il importe de passer en revue l'ambiance, les activités, les structures et les communications et de procéder à un remue-méninges pour savoir comment chacun de ces aspects peut être amélioré en vue de restaurer la confiance. L'examen de l'ambiance et des communications de l'organisation, en particulier, peut aider à rétablir la confiance et à refaire les liens. La question des agressions sexuelles est-elle abordée? Comment est-elle abordée? Il importe d'organiser des rencontres spéciales à l'intention des parents, des entraîneuses et entraîneurs, des arbitres et autres officiels, ainsi que des joueuses et joueurs, pour leur brosser un portrait exact de la situation et leur demander leurs observations.

De la même façon, un incident d'agression sexuelle doit absolument entraîner une révision immédiate des questions relatives aux activités et aux structures. L'organisation peut se demander si l'incident survenu a un rapport avec les lacunes de sa gestion des risques, et chercher des façons d'améliorer la situation. Ce qui compte, c'est qu'en cas d'incident, les responsables de l'organisation devront faire face à la situation et prendre des mesures concrètes dans chacun de ces domaines.

Il arrive souvent que ce travail n'est pas effectué par les organisations, qui cherchent simplement à oublier ce qui est survenu et à tourner la page. Il est essentiel que cela ne se passe pas ainsi, et que les responsables en particulier prennent les mesures concrètes nécessaires en vue de la guérison de l'organisation.

Il est probable que cette séance aura été très difficile pour les participantes et participants. Il serait bon de prévoir un peu de temps à la fin pour des échanges sur les moyens de rétablir la confiance et de refaire les liens, afin de finir sur une note positive. Noter les suggestions pour les présenter au conseil d'administration.

Documents à distribuer

3

3.1 Signes comportementaux d'agression sexuelle

3.2 Signes physiques d'agression sexuelle chez les enfants

3.3 Lignes directrices sur la façon d'accueillir un enfant

3.4 Renseignements généraux sur le signalement d'un enfant ayant besoin de protection

3.5 Que doit faire l'organisation en cas d'allégation ou de divulgation d'agression sexuelle?

3.1 Signes comportementaux d'agression sexuelle

Chez les jeunes enfants

- connaissance sexuelle ou langage sexuel inapproprié à l'âge ou au développement de l'enfant
- préoccupation ou intérêt inhabituel pour les questions sexuelles
- allusions aux activités sexuelles par des actes ou des observations inappropriés à l'âge ou au niveau de développement de l'enfant
- jeu ou comportement sexuel inapproprié de l'enfant avec soi-même, ou avec des poupées, des jouets ou d'autres enfants
- dessins illustrant des agressions
- masturbation excessive
- incontinence fécale ou urinaire persistante
- comportement régressif, par exemple langage enfantin, succion du pouce
- peur ou réaction d'évitement à l'égard des aspects de la sexualité
- comportement sexuellement suggestif avec les adultes ou les enfants plus âgés
- plaintes psychosomatiques constantes ou état dépressif fréquent
- méconnaissance des limites sociales
- pyromanie ou fascination à l'égard du feu

Chez les enfants plus âgés

- connaissance sexuelle ou langage sexuel inapproprié à l'âge ou au développement de l'enfant
- allusions par des actes ou des observations à des activités sexuelles abusives
- comportement sexuellement suggestif avec les adultes ou les enfants plus âgés
- plaintes psychosomatiques constantes ou état dépressif fréquent
- difficulté à se concentrer, repliement sur soi, docilité exagérée
- prédisposition apparente aux accidents
- pyromanie ou fascination à l'égard du feu
- fugue
- promiscuité ou prostitution
- refus de se dévêtir pour la gymnastique ou port fréquent de plusieurs couches de vêtements
- réalisation de récits, de poèmes ou d'illustrations portant sur des agressions
- pensées suicidaires ou tentatives de suicide
- destruction de biens, sévices à des animaux ou mutilation d'animaux

3.2 Signes physiques d'agression sexuelle chez les enfants

- ecchymoses, saignements, tuméfactions, déchirures ou coupures aux organes génitaux ou à l'anus
- odeurs ou écoulements vulvaires inhabituels
- vêtements déchirés, tachés ou teintés de sang, surtout les sous-vêtements
- douleur ou démangeaisons dans la région génitale, difficulté à aller à la toilette, à marcher ou à s'asseoir
- maladies transmissibles sexuellement, surtout à la préadolescence
- grossesse

REMARQUE :

Naturellement, ces indicateurs comportementaux et physiques peuvent se rapporter à des questions autres que les agressions sexuelles, et la présence d'un indicateur ne veut pas nécessairement dire qu'un enfant est victime d'agression.

3.3 Lignes directrices sur la façon d'accueillir un enfant

- Prenez l'enfant au sérieux et gardez votre calme.

- Réconfortez et rassurez l'enfant. Dites, par exemple :
  - Je suis content que tu m'en aies parlé, tu as bien fait de me le dire.
  - Ce n'est pas de ta faute.
  - Cela arrive aussi à d'autres enfants.
  - Je te crois.
  - Je suis désolé de ce qui t'est arrivé.
  - Je vais m'assurer que tu sois en sécurité.

- Répondez aux questions et aux préoccupations de l'enfant, mais sans chercher à faire enquête. Le témoignage des enfants peut être biaisé par des gens bien intentionnés qui cherchent une information plus précise sur l'incident. Laissez cela aux services responsables.

- Ne faites pas de promesses que vous ne pouvez tenir. Ne dites pas à l'enfant que vous pourrez garder ce secret, que ses parents ne seront pas bouleversés, que la personne qui a agressé l'enfant sera punie.

- Faites part de la situation de façon confidentielle à la présidente ou au président du conseil d'administration, ou à la personne ou au comité désigné pour traiter de ces questions.

- Toute personne, notamment celle qui exerce des fonctions professionnelles ou officielles en ce qui concerne des enfants, a l'obligation de faire rapport sans délai à une société d'aide à l'enfance si elle a des motifs raisonnables de soupçonner qu'un enfant a besoin de protection.

- La loi sanctionne également le défaut d'une personne qui exerce des fonctions professionnelles ou officielles de faire part de ses soupçons si les renseignements sur lesquels ses soupçons sont fondés ont été obtenus dans l'exercice de ses fonctions professionnelles ou officielles.

3.4 Renseignements généraux sur le signalement d'un enfant ayant besoin de protection

1. Toute personne qui a des motifs raisonnables de soupçonner qu'un enfant a ou peut avoir de protection est tenue par la loi de faire part sans délai de ses soupçons et des renseignements sur lesquels ils sont fondés à une société d'aide à l'enfance. En outre, s'il y a lieu ou si la chose est requise dans le cadre des politiques de l'organisation, un rapport doit être fait à la police.

2. Si le gouvernement est responsable des lois, des règlements, des normes et des politiques qui définissent les exigences minimales relatives aux enquêtes sur la protection de l'enfance, le processus précis peut varier selon les régions et est souvent régi par les protocoles des services policiers ou des sociétés d'aide à l'enfance.

3. Les personnes préposées à la protection de l'enfance et la police (le cas échéant) sont responsables de la planification et de la conduite de l'enquête, qui comprend généralement des entrevues avec l'enfant, les personnes qui lui fournissent des soins, la personne qui a fait rapport et les autres personnes pertinentes. Il est indispensable que les organisations ne compromettent pas ce processus. Les organisations doivent consulter les autorités avant de divulguer à quiconque des renseignements sur la situation.

4. Après l'enquête, il revient à la police de déterminer si des accusations criminelles seront portées, et à la société d'aide à l'enfance de déterminer si l'enfant a besoin de services de protection.

5. Au Canada, une personne est innocente tant qu'elle n'est pas déclarée coupable, et les organisations ne doivent pas l'oublier. En même temps, elles doivent prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité de tous les enfants qui participent à l'organisation jusqu'à la conclusion de l'enquête. Si une personne membre de l'organisation fait l'objet d'une enquête pour agression sexuelle contre des enfants, l'organisation devrait demander des conseils juridiques.

3.5 Que doit faire l'organisation en cas d'allégation ou de divulgation d'agression sexuelle?

A. Normalité : Conservez à l'enfant sa place normale dans le groupe.

B. Affection : Ne pensez pas que l'enfant souhaite éviter tout contact physique – posez la question à l'enfant, et si l'enfant le permet et le souhaite, exprimez-lui votre affection de façon appropriée.

C. Approbation : Faites de votre mieux pour appuyer l'enfant – en évitant ce qui serait contre-indiqué et pourrait donner lieu aux commentaires d'autres enfants.

D. Cohérence et prévisibilité : La vie de l'enfant peut être bouleversée en raison de l'agression. Essayez d'assurer dans l'équipe ou dans le groupe la plus grande cohérence et la plus grande prévisibilité possible.

E. Sentiment d'appartenance et inclusion : Intéressez l'enfant aux activités du groupe, en faisant des efforts pour favoriser sa participation.

F. Cadre : Tout comme la cohérence et la prévisibilité, le cadre peut aider l'enfant à reprendre une certaine maîtrise de sa vie et lui fournir une certaine sécurité.

G. Sécurité et confidentialité : Ne parlez jamais de la situation de l'enfant à une autre personne, sauf aux autorités et à la personne ou au groupe pertinent dans l'organisation.

H. Limites en matière de comportement : Cet élément est aussi important que le cadre – on ne doit pas laisser l'enfant manifester un comportement perturbateur ou antisocial au sein de l'équipe ou du groupe.

I. Encouragement et stimulation : Aidez l'enfant, s'il y a lieu, à trouver des ressources qui peuvent l'aider ou lui permettre d'exprimer ses sentiments dans l'art.

(Texte adapté de : Tools, Child Sexual Abuse Prevention : A Resource Kit)

4 MODULE Résumé

PLAN D'ACTION POUR PLUS DE SÉCURITÉ DANS NOTRE ORGANISATION

Thème	Élaboration de mesures de prévention des agressions sexuelles par le biais d'activités de gestion des risques
Notions préalables	Modules 1, 2 et 3
Destinataires	Conseil d'administration, comité de direction, membres principaux du personnel, notamment entraîneuses et entraîneurs en chef, arbitres et autres officiels en chef, responsables en chef, représentantes et représentants des parents, joueuses et joueurs plus âgés
Objet	Présenter aux principaux dirigeants de l'organisation les méthodes de gestion des risques pour qu'ils puissent élaborer des mesures appropriées
Résultat visé par la formation	Les participantes et participants pourront élaborer, à partir d'une évaluation des risques, des plans de gestion des risques principaux d'agression sexuelle
Durée	Au moins cinq heures – de préférence, la même journée
Cadre de formation	Une journée réservée à cette fin, de préférence lors d'un week-end
Nombre de membres du groupe	De 6 à 15 (maximum)
Déroulement	• Accueil et présentation • Résumé des modules 1, 2 et 3 • Exposé sur la carte routière et la démarche en plusieurs étapes • Exposé, discussion et exercice sur la gestion des risques : Ambiance, Activités, Structures et Communications • Exposé et exercice sur les mécanismes de présélection : Analyse d'un poste et détermination des mécanismes appropriés de présélection • Discussion et recommandations sur les éléments relatifs aux structures : principes, politiques et marches à suivre • Présentation des grandes lignes du plan de prévention et de suivi des agressions sexuelles
Matériel de formation	Tableau à feuilles ou tableau noir Acétates et documents à distribuer
Travail préparatoire	L'animatrice ou l'animateur doit bien connaître les chapitres I à VI du manuel *Pour plus de sécurité*
Acétates et documents	Les documents (et les acétates, dans certains cas) fournissent à l'animatrice ou à l'animateur des notes de présentation complémentaires

4 MODULE Plan de leçon : Notes de présentation

Remarque :

Les instructions présentées dans cette colonne aux animatrices et animateurs figurent en italiques.

L'animatrice ou l'animateur souhaite la bienvenue aux participantes et participants et invite les participantes et participants à se présenter, au besoin.

TEMPS	NOTES DE PRÉSENTATION	INDICATIONS

Remarque

Les participantes et participants auront déjà étudié les trois premiers modules et acquis la conviction que l'organisation doit agir en vue de prévenir les agressions sexuelles contre les enfants et qu'elle s'est engagée à agir. Le présent module n'est pas un module de formation comme les précédents. Il vise plutôt à fournir aux organisations un cadre et les moyens essentiels dont elles auront besoin pour déterminer la démarche à suivre et les guider dans l'élaboration des éléments préliminaires de ce plan d'action. Comme il faut plusieurs heures à cette fin, les participantes et participants doivent être « au même point » avant d'aborder le présent module.

5 min.

INTRODUCTION

Les organisations doivent faire tout ce qu'elles peuvent, de façon raisonnable, pour chercher à prévenir tout préjudice à l'égard des personnes qui participent à leurs programmes et activités – elles ne peuvent simplement s'en laver les mains et ne rien faire sous prétexte qu'elles ne peuvent assurer une protection absolue.

L'enjeu est donc le suivant : Comment les organisations peuvent-elles faire tout ce qui est raisonnable pour protéger les gens contre tout préjudice? Comment décidons-nous de ce qu'il faut faire et de la façon de procéder? La réponse se trouve dans la gestion des risques, au cœur même de la démarche que les organisations doivent adopter en vue d'une plus grande sécurité.

30-60 min.

DÉVELOPPEMENT

Commençons par un bref résumé des sujets abordés dans les trois modules précédents.

Utiliser les acétates et les documents des Modules 1, 2 et 3

L'animatrice ou l'animateur doit réviser les éléments principaux présentés dans les acétates et les documents des trois premiers modules, en soulignant les points clés – p. ex., pourquoi les organisations sportives sont responsables, les obligations légales de faire rapport, les lignes directrices sur le suivi approprié des divulgations, des soupçons ou des allégations, etc. Prévoir le temps suffisant pour les questions de clarification, en évitant de vous embourber dans les explications. Si une question est posée à laquelle l'animatrice ou l'animateur ou un membre du groupe ne peut répondre, la noter sur une page du tableau à feuilles et promettre de trouver la réponse ultérieurement.

TEMPS	NOTES DE PRÉSENTATION	INDICATIONS
10 MIN.	**Les étapes vers une plus grande sécurité** *Rappeler aux participantes et participants la métaphore de la démarche abordée lors du Module 1.* Lorsqu'une organisation entreprend de lutter contre les agressions sexuelles, elle amorce une démarche qui la mènera, en plusieurs étapes, de sa situation actuelle à sa destination – une organisation plus sûre. Dans cette démarche, une carte routière peut être utile pour les organisations, qui n'auront pas ainsi à chercher leur voie à tâtons dans l'obscurité. Elles peuvent compter sur les orientations, les poteaux indicateurs et les panneaux d'affichage qui constituent le cœur du présent module.	*Utiliser le document 4.1*
15 MIN.	**Gestion des risques** Au cœur de la démarche vers une plus grande sécurité se trouvent les moyens d'améliorer l'ambiance, les activités, les structures et les communications de l'organisation, pour que chacun de ces aspects offre une plus grande sécurité. La façon de le faire est assurée par la gestion des risques. La gestion des risques, cela peut sembler une expression très technique, mais c'est vraiment une chose relativement simple, qui peut être faite de façon compétente et approfondie par les gens qui connaissent le mieux l'organisation. La gestion des risques, cela signifie simplement réaliser les activités suivantes : 1. Se demander quelles sont les choses qui pourraient aller de travers, leurs causes et leurs conséquences. 2. Se demander ensuite comment faire pour éviter ces choses, les éliminer ou réduire au minimum les possibilités qu'elles se produisent, puis mettre en œuvre les mesures qui permettront de minimiser, d'éviter ou d'éliminer les risques de préjudice.	*Utiliser les documents 4.2 et 4.3*

TEMPS	NOTES DE PRÉSENTATION	INDICATIONS

La gestion des risques, c'est quelque chose que nous faisons constamment, mais souvent de façon inconsciente et en l'appelant rarement ainsi. Par exemple, nous ne laissons pas les enfants nager dans une piscine sans surveillance, ou nous portons des moufles avant de retirer un plat du four. La gestion des risques dans nos organisations, ce n'est pas très différent de ce que nous faisons dans le reste de notre vie.

Inviter les participantes et participants à suggérer une activité quotidienne, sans rapport avec les programmes de l'organisation. Les inviter ensuite à utiliser la méthode de base de gestion des risques (Document 4.2) et le modèle (Document 4.3) pour appliquer les étapes de la gestion des risques : 1) déterminer ce qui peut aller mal et 2) indiquer comment éviter, éliminer ou réduire au minimum ces risques.

L'exercice se fait dans le cadre d'une discussion, qui sert de mise en train pour l'étape suivante.

60-75 min

Gestion des risques de l'ambiance, des activités, des structures et des communications

Fournir des exemples qui correspondent aux différentes couches (p. ex. l'attitude amicale fait partie de l'ambiance, les sports et loisirs et les personnes qui y participent font partie des activités, le conseil d'administration est un élément des structures, et le bulletin de l'organisation est un bon exemple des communications).

Se reporter au document 1.8, qui décrit brièvement l'ambiance, les activités, les structures et les communications

Bien mettre en rapport les deux éléments – les questions relatives à la gestion des risques et les quatre aspects de l'organisation – en utilisant le document 4.3, qui pose des questions en matière de gestion des risques en fonction de l'ambiance, des activités, des structures et des communications.

Il peut être utile de répartir le groupe en quatre sous-groupes et de demander au premier sous-groupe de faire l'analyse des risques de l'ambiance, au deuxième sous-groupe de s'arrêter aux activités, etc. Le document 4.3 devrait aider les groupes à amorcer leur travail. Inviter chaque groupe à noter ses conclusions sur le tableau à feuilles sous deux colonnes : A) Qu'est-ce qui pourrait aller mal? B) Comment l'éviter, l'éliminer ou le minimiser?

Travail en sous-groupes, qui font ensuite rapport en séance plénière

Laisser aux groupes au moins une demi-heure pour ce travail en les invitant à passer la moitié du temps à faire une prospection d'idées pour trouver des réponses à la question A, et l'autre moitié pour trouver des réponses à la question B.

TEMPS	NOTES DE PRÉSENTATION	INDICATIONS

Réserver au moins 30 minutes pour les rapports des groupes en plénière – les groupes affichent leurs réponses au tableau et présentent leurs conclusions aux autres. Grâce à cet exercice, les participantes et participants auront au moins une connaissance commune des questions relatives aux risques et des solutions possibles abordées jusqu'ici, et il y aura un dossier de cet exercice pour le conseil d'administration.

60-90 min

Mécanismes de présélection

La présélection des personnes qui fournissent des services, des programmes ou des activités est l'une des mesures de gestion des risques les plus importantes et les moins bien comprises qu'une organisation peut appliquer. Toute organisation qui accueille des enfants doit soumettre à une présélection approfondie son personnel rémunéré et bénévole et les autres personnes qui offrent un service à l'organisation (personnes qui participent au programme Ontario au travail, qui font l'objet d'une ordonnance de service communautaire, etc.), et cela veut dire reconnaître un certain nombre de données de base. L'acétate ou le document énumère les facteurs les plus importants concernant la présélection que les organisations doivent connaître AVANT MÊME de prendre des décisions sur la façon de procéder à la présélection.

Utiliser le document 4.4

Passer en revue le document qui énumère les données de base sur la présélection.

L'une des erreurs les plus graves que font les organisations lorsqu'elles abordent la présélection est de choisir les moyens de présélection (p. ex. les entrevues, la vérification des références, la vérification des dossiers de police, etc.) comme on le ferait en composant un menu à partir de mets qui nous semblent connus, peu coûteux, faciles à digérer, attrayants, simples, etc. En fait, cette façon de choisir est très dangereuse, étant donné que les organisations doivent être en mesure de justifier les méthodes de présélection qu'elles choisissent. Elles doivent pouvoir répondre aux gens qui leur demandent pourquoi elles ont choisi telle ou telle méthode de présélection. Elles doivent pouvoir apporter une réponse fondée non pas sur l'aspect pratique ou les coûts en cause, mais strictement sur les exigences de chaque poste, les risques associés à chaque poste et les qualités requises de leurs titulaires. L'exercice suivant montrera comment les organisations peuvent déterminer les mécanismes de présélection qui leur indiqueront vraiment ce qu'elles doivent savoir pour procéder à la présélection. L'exercice consiste à analyser un poste dans l'organisation.

Il est préférable de faire l'exercice avec l'ensemble du groupe. Suivre la section correspondante du manuel
Pour plus de sécurité.
Distribuer le formulaire Analyse de poste pour la présélection (document 4.5).

Demander au groupe de nommer un poste, de préférence un poste de confiance auprès des enfants. Les postes de confiance sont les plus complexes et les plus exposés, et ils nécessitent donc la présélection la plus importante.

30 MINS

Principes, politiques, lignes directrices et marches à suivre
L'élaboration de politiques de prévention des agressions sexuelles contre les enfants est un volet important du travail de gestion des risques que doivent faire les organisations. Trop souvent, cependant, les organisations pensent que c'est là la première et la plus importante de leurs tâches, ce qui n'est pas vrai.

Les politiques sont importantes et utiles, et leur élaboration est nécessaire. Les organisations doivent avoir des énoncés officiels établissant les valeurs, les règles, les lignes directrices et les façons de faire favorisant la sécurité. Mais les politiques doivent être fondées sur les principes qui sont au cœur même d'une organisation et qui sont compatibles avec le droit et les lois. Autrement, elles ne pourront résister aux contestations. Un grand nombre d'organisations empruntent les politiques que d'autres organisations ont utilisées, au lieu de faire elles-mêmes le travail, dans le cadre de leurs efforts de gestion des risques, en vue de se doter de politiques valables, efficaces et réalistes adaptées à leur situation.

Utiliser le document 4.6

De la même façon, un grand nombre d'organisations confondent les politiques avec les lignes directrices et les marches à suivre, ce qui peut rendre leur travail très difficile. Les politiques doivent fournir des orientations générales, et non pas des détails sur ce qu'il faut faire ou des descriptions minutieuses de la façon de le faire.

Avant tout, les organisations ne doivent jamais chercher à élaborer des politiques en pensant qu'elles s'appliqueront à toutes les situations. Il est indispensable que les politiques élaborées donnent aux gens une certaine latitude pour porter un jugement et exercer leur discrétion.

La rédaction en groupe des principes, des politiques et des marches à suivre n'est pas une utilisation judicieuse du temps des participantes et participants. Il peut cependant être utile pour le groupe de dresser une liste initiale, à l'intention du conseil d'administration ou du comité de direction, des domaines pour lesquels il importe d'élaborer des principes, des politiques et des marches à suivre.

Laisser aux participantes et participants la possibilité de lire le document 4.6. Leur demander d'indiquer les domaines dans lesquels il importe d'élaborer des principes, des politiques, des lignes directrices et des marches à suivre. Noter leurs idées sur le tableau à feuilles en vue de consultations ultérieures.

TEMPS	NOTES DE PRÉSENTATION	INDICATIONS
60 min	**Élaboration d'un plan de prévention et de suivi pour l'organisation** L'organisation aura fait un travail considérable si elle réalise tout ce qui est indiqué dans le présent module. Mais il est indispensable que le travail commencé ici se poursuive rapidement et de façon ordonnée. À cette fin, l'activité finale du module consiste en un exercice de planification. Il ne s'agit pas d'élaborer le plan final, mais bien une première ébauche, que le conseil d'administration ou le comité de direction pourra reformuler, perfectionner, etc. à sa convenance. *Remettre aux participantes et participants la feuille de planification (document 4.7) et leur demander de travailler en sous-groupes pour commencer à la remplir. Bien souligner qu'il ne s'agit là que d'une version préliminaire; en même temps, inviter les participantes et participants à reconnaître que les changements véritables demandent du temps – il y a parfois des initiatives et des changements qui peuvent être mis en place rapidement ou en peu de temps, mais d'autres exigent des mois, voire des années. Inviter les participantes et participants à déterminer le travail qui doit être fait en regard de chaque catégorie – pas seulement « procéder à la présélection du personnel » ou « élaborer des politiques ». Les conclusions de l'exercice seront remises au conseil d'administration ou au comité de direction, qui s'en servira dans l'élaboration des plans définitifs.* ***Un dernier mot*** ***N'oublions pas que nous cherchons à faire en sorte que nos organisations offrent toujours plus de sécurité – d'une certaine façon, c'est là une démarche permanente.*** *. Il est toujours possible d'améliorer les choses et de les rendre plus sûres, et l'organisation ne doit donc pas se montrer satisfaite lorsqu'elle a commencé à mettre en œuvre son plan initial de prévention et de suivi. Un élément très important du plan est de préciser quand et comment l'organisation entend l'évaluer et le réviser constamment, en fonction des besoins, de façon périodique.*	*Utiliser le document 4.7*
15 min	**RÉSUMÉ ET CLÔTURE DE LA SÉANCE** *Passer brièvement en revue les sujets étudiés dans ce module :* • Démarche en plusieurs étapes, carte routière • Gestion des risques de l'ambiance, des activités, des structures et des communications • Présélection • Principes, politiques, lignes directrices et marches à suivre • Exercice de planification *Remercier de leur collaboration les participantes et participants au nom du conseil d'administration ou du comité de direction, et leur indiquer que les décisions finales seront communiquées le plus tôt possible à l'organisation*	

4 Documents à distribuer

4.1 Démarche

4.2 Méthode de gestion des risques

4.3 Modèle de gestion des risques en vue de l'action

4.4 Renseignements de base sur la présélection

4.5 Analyse de poste en vue de déterminer les mesures de présélection appropriées

4.6 Prineipes, politiques, lignes directrices, marches à suivre

4.7 Modèle de plan de prévention et de suiri des agressions sexuelles

4.1 Démarche en plusieurs étapes vers une plus grande sécurité

PRÉVENTION
Destination : Une organisation plus sûre

Acquérir des connaissances
Définitions et notions
Les sports, une cible
Conséquences des agressions
Obligations (légales, etc.)

S'engager à agir
Organisation
Parties intéressées

Élaborer des énoncés
Valeurs
Principes

Effectuer une évaluation des risques
Ambiance de l'organisation
Activités de l'organisation
Structures de l'organisation
Communications de l'organisation

Éliminer ou réduire les risques
Ambiance de l'organisation
Activités de l'organisation
Structures de l'organisation
Communications de l'organisation

SUIVI DES PLAINTES
Destination : Fin des agressions

Accueillir les plaintes
Rassurer
Écouter
Recueillir les éléments essentiels
Ne pas faire enquête

Signaler la plainte aux autorités

Collaborer avec les autorités

Prendre des mesures de prévention

Collaborer à la guérison de l'organisation

4.2 Méthode de base de gestion des risques

La gestion des risques comporte deux étapes essentielles :
1) déterminer et évaluer les risques,
2) déterminer les façons d'éviter les risques et prendre les mesures qu'il faut à cette fin.

PREMIÈRE ÉTAPE
L'organisation se pose les questions suivantes à propos des différents éléments de l'organisation (ambiance, activités, structures et communications).

QU'EST-CE QUI PEUT ALLER MAL ICI?
DE QUELLE FAÇON?
QUELLES EN SERAIENT LES CONSÉQUENCES?
QUELLES SONT LES PROBABILITÉS QUE CES CHOSES SE PRODUISENT?
QUELLE SERAIT LA GRAVITÉ DES CONSÉQUENCES?

Les catégories principales de risques doivent être envisagées, telles que les risques de préjudices physiques, affectifs ou psychologiques, de pertes financières ou de dommages à la propriété.

DEUXIÈME ÉTAPE
L'organisation détermine ensuite les réactions appropriées à ces risques et prend les mesures qui s'imposent, en répondant aux questions suivantes :

COMMENT PEUT-ON ÉVITER CES RISQUES, LES ÉLIMINER OU LES RÉDUIRE AU MINIMUM?
SI NOUS NE POUVONS PAS LES ÉVITER, COMMENT PEUT-ON RÉDUIRE AU MINIMUM LES PRÉJUDICES QUI POURRAIENT ÊTRE CAUSÉS?

En d'autres termes :
QUELLES SONT LES MESURES DE GESTION DES RISQUES QUE NOUS DEVONS PRENDRE??
QUELLES SONT LES RESSOURCES DONT NOUS AVONS BESOIN À CETTE FIN?

4.3 Modèle de gestion des risques en vue de l'action

Domaine ou élément de l'organisation	**Risques prévisibles et préjudices possibles** -Qu'est-ce qui peut aller mal? Quelles pourraient en être les conséquences : lésion corporelle, dommage à la personne, perte de la réputation, pertes financières, dommage à la propriété?	**Mesures de gestion des risques** Comment peut-on éviter les risques, les éliminer ou les réduire au minimum?
AMBIANCE	1. Exemples : personne n'accepte de parler de la question des agressions sexuelles; un enfant ne se sent pas à l'aise pour divulguer un incident; quelqu'un est capable de maltraiter les enfants. 2. 3.	
ACTIVITÉS	1. Exemples : il existe de nombreuses possibilités pour les joueuses et joueurs d'être seuls avec des adultes – d'où les risques accrus d'agression. 2. 3. ...	
STRUCTURES	1. Exemples : il n'y a pas de règles sur ce qui est acceptable et ce qui ne l'est pas, et il est donc difficile de déterminer qu'une chose est inacceptable et de prendre des mesures disciplinaires en conséquence à l'endroit de quelqu'un. 2. 3. ...	
COMMUNICATIONS	1. Exemples : l'organisation définit des mesures de prévention contre les agressions sexuelles, mais certains responsables les jugent inutiles, et les mesures de présélection ne sont pas vraiment appliquées. 2. 3. ...	

4.4 Renseignements de base sur la présélection

LES POINTS ESSENTIELS D'UNE PRÉSÉLECTION EFFICACE

Procéder à une « présélection », ce n'est pas la même chose que procéder à une « vérification des dossiers de police ». La vérification des dossiers de police est un instrument de présélection que peuvent utiliser les organisations, surtout pour des postes de confiance auprès des enfants, mais ce n'est qu'un instrument, et une organisation ne doit JAMAIS y recourir comme seul instrument de présélection.

Les mesures de présélection légitimes et justifiables sont fondées sur les risques prévisibles et les qualités essentielles requises pour chaque POSTE (p. ex. arbitre, entraîneuse ou entraîneur, parents associés aux équipes), et non sur les caractéristiques des personnes qui présentent leur candidature. Le fait que la personne titulaire du poste soit rémunérée, non rémunérée, bénévole, etc. n'a également aucun rapport avec la détermination des mesures de présélection prudentes, raisonnables, pertinentes et nécessaires pour ce poste.

Chaque poste doit faire l'objet d'une analyse individuelle permettant de déterminer les mesures de présélection nécessaires, et les différents postes nécessiteront des mesures différentes. Les mesures de présélection pertinentes pour le poste d'entraîneuse ou d'entraîneur d'une équipe de crosse de filles de 8 à 10 ans seront quelque peu différentes des mesures de présélection nécessaires pour le poste de trésorière ou trésorier de l'organisation, et seront également différentes des mesures nécessaires pour les parents associés aux équipes. L'évaluation des risques réels de chaque poste fournira des motifs clairs, objectifs et justifiables d'accepter ou d'éliminer des gens à certains postes par la présélection.

Le fait que la personne soit bien connue de l'organisation ou tout à fait étrangère n'a AUCUN RAPPORT avec la présélection. La seule question que l'organisation peut examiner est la suivante : QUELLES SONT LES MESURES DE PRÉSÉLECTION QUI SONT NÉCESSAIRES EN RAISON DES QUALITÉS ESSENTIELLES REQUISES POUR CE POSTE?

Les mesures de présélection les plus efficaces ne peuvent être appliquées QU'APRÈS l'embauche de quelqu'un par l'organisation. La présélection après embauche est beaucoup plus importante et efficace que pourraient l'être les mesures les plus rigoureuses de présélection avant embauche.

Les mesures de présélection efficaces sont bien documentées, bien établies et communiquées à l'avance à toutes les personnes concernées.

Les mesures de présélection élaborées qui ne sont pas appliquées sont, au mieux, inutiles, parfois même dangereuses – en laissant entendre aux gens que l'organisation procède à une présélection, alors que ce n'est pas le cas. L'organisation qui n'est pas disposée à ÉLIMINER quelqu'un par la présélection ne fait pas de présélection.

4.5 Analyse de poste en vue de déterminer les mesures de présélection appropriées

(Modèle d'analyse de poste pour la présélection © Lorraine Street, 1997, 1998, 1999)

Titre du poste : _____

1) ANALYSER LE POSTE

A. Décrire les joueuses et joueurs ou les participantes et participantes

i. Décrire les joueuses et joueurs ou les participantes et participants.
ii. Indiquer leurs caractéristiques et en quoi ils sont vulnérables?

B. Décrire les activités du poste

i. Quelle est la nature du poste?
ii. Activités physiques effectives – Que fait la personne qui occupe ce poste? Quelles sont les tâches qui doivent être exécutées à ce poste?

C. Décrire les contextes dans lesquels se déroulent ces « activités »

D. Comment le poste est-il supervisé?

i. Qui supervise ce qui se passe entre la personne titulaire du poste et les joueuses et joueurs ou les participantes et participants?
ii. Comment est assurée la supervision active des personnes titulaires du poste? La supervision est- elle fréquente? Qui l'assure? Par quels moyens?

2) RÉALISER UNE ÉVALUATION DES RISQUES DU POSTE

A. Évaluer ce qui peut aller de travers

i. Quelles sont les choses qui pourraient aller de travers? Quels sont les préjudices qui pourraient être causés? Quels sont les risques présents en raison des caractéristiques des joueuses et joueurs, des activités en cause, des contextes et de la supervision? Si quelque chose n'allait pas bien ou si quelqu'un subissait un préjudice, cela pourrait-il avoir des conséquences graves?

- Lésion corporelle (traumatisme physique)
- Dommage à la personne
- Perte de la réputation
- Perte financière
- Dommage matériel

B. Indiquer les mesures en regard des risques définis
Qu'est-ce qui peut être fait pour modifier la façon dont ce « travail » est effectué ou les circonstances qui l'entourent, afin de réduire les risques au minimum?

3) À PARTIR DES RÉPONSES AUX QUESTIONS 1 ET 2, DÉTERMINER LES QUALITÉS REQUISES POUR CE POSTE : qu'est-ce que nous avons besoin de savoir sur chaque candidate ou candidat en vue de réaliser une présélection satisfaisante **pour ce poste?**

Qualités requises (indiquer toutes les qualités requises qui sont indispensables pour exercer les fonctions du poste)
i.

ii.

iii.

iv.

v.

4A. DÉTERMINER LES MOYENS APPROPRIÉS DE PRÉSÉLECTION AVANT EMBAUCHE POUR CE POSTE

Qualités requises	Moyens de présélection avant embauche
Compétences	
Réputation	
Aptitude à travailler avec les enfants, etc.	

4B. POUR QUELLES RAISONS POURRIONS-NOUS DE FAÇON LÉGITIME ÉLIMINER DÈS LA PRÉSÉLECTION UNE PERSONNE CANDIDATE À CE POSTE AVANT EMBAUCHE?

Voici les questions essentielles que l'organisation doit se poser :

i. Les qualités requises pour le poste sont-elles nécessaires? (Sont-elles nécessaires pour le poste?)
ii. Sont-elles raisonnables?
iii. Sont-elles justifiées (Est-ce que notre organisation exige telle ou telle condition en toute bonne foi, ou parce que nous cherchons à éliminer certaines personnes à la présélection?)
iv. Pourrions-nous accepter une personne ayant des besoins particuliers ou présentant certaines caractéristiques? (p. ex. Est-ce qu'une personne présentant un handicap pourrait, avec de l'aide, faire un travail particulier?)

5) DÉTERMINER LES MOYENS APPROPRIÉS DE PRÉSÉLECTION APRÈS EMBAUCHE POUR CE POSTE (moyens qui nous aideront à faire la présélection permanente qui est nécessaire et pertinente pour ce poste, en vue de nous assurer que la personne concernée manifeste toujours les qualités requises et les caractéristiques indiquées à la question 3)

Critères	Moyens de présélection avant embauche
Compétences	
Réputation	
Aptitude à travailler avec les enfants, etc.	

4.6 Principes, politiques, lignes directrices, marches à suivre

Les politiques ne constituent pas l'élément fondamental des activités de gestion des risques. Elles ne peuvent exister en elles-mêmes. Elles doivent reposer sur les principes de base de l'organisation pour pouvoir résister à un examen rigoureux. Lorsqu'une personne demande pourquoi l'organisation fait telle ou telle chose, il ne suffit pas que l'organisation réponde que cela correspond à ses politiques. Les politiques doivent avoir un certain fondement, elles ne peuvent tout simplement venir du néant ou être empruntées à d'autres organisations. Leur source première est constituée par les principes sur lesquels est fondée l'organisation, par exemple les suivants : mesures initiales d'encouragement, listes initiales des catégories de principes, de politiques, de méthodes et de lignes directrices.

I. Principes : Il s'agit des valeurs et conceptions fondamentales sur lesquelles est fondée l'organisation.

- Libre accès pour tout le monde, sans aucune discrimination
- Le sport doit permettre de s'amuser
- Le sport doit favoriser le franc-jeu, l'esprit sportif, l'effort d'équipe, etc.
- Le sport encourage le respect envers tout le monde
- Le sport recherche la sécurité pour tout le monde
- Les valeurs et les principes doivent se traduire dans tous les aspects de l'organisation : son ambiance, ses activités, ses structures et ses communications
- Reconnaissance du devoir de prudence à l'égard des joueuses et joueurs, des entraîneuses et entraîneurs, des monitrices et moniteurs, des directrices et directeurs d'athlètes, des arbitres et autres officiels, des parents, des membres du conseil d'administration, des bailleurs de fonds, des commanditaires et du grand public, de la part de l'organisation et particulièrement des personnes qui en ont la responsabilité
- Reconnaissance et défense des pratiques morales et légales dans toutes les activités
- Reconnaissance et respect des lois qui régissent les activités de l'organisation.

II. Politiques : Il s'agit des énoncés d'orientation qui définissent un plan d'action, sans cependant présenter de façon détaillée comment il sera mis en pratique.

- L'objectif des politiques est d'orienter les mesures que doit prendre l'organisation relativement à la prévention et au suivi des agressions sexuelles contre les enfants, notamment…
- Ces politiques s'appliquent à toutes les activités approuvées de l'organisation et à chacune des personnes qui en est membre, qui joue pour l'organisation, qui agit en son nom, etc.
- Ces politiques traduisent et respectent les valeurs et principes énoncés par l'organisation
- L'organisation élaborera des lignes directrices pour ses divers programmes, et des marches à suivre relativement à cette question. Ces lignes directrices et ces marches à suivre peuvent être modifiées en tout temps par décision du conseil d'administration ou du comité de direction…
- La norme de comportement que notre organisation attend de tout le monde est…
- L'organisation s'engage à se conformer aux exigences de la loi relativement au signalement des cas d'agression et à collaborer avec les autorités…

4.6 (suite)

III. Lignes directrices : Il s'agit des règles que l'organisation adopte concernant des questions concrètes précises. Elles doivent être largement publiées et répétées, et systématiquement appliquées, si l'on veut qu'elles soient valables.

Lors des jeux, sur le terrain, sur la glace, etc.: lors d'une séance d'exercice, d'un tournoi, etc.

- Tout acte de grossièreté de toute personne membre de l'organisation est inacceptable et fera l'objet…
- Les spectatrices et spectateurs sont tenus d'observer le même code de conduite que les joueuses et joueurs…
- Il est interdit aux entraîneuses et entraîneurs de…

Vestiaires

- Il doit toujours y avoir au moins deux responsables jeunes ou adultes dans une salle où se trouvent des enfants
- Les jeunes ou les adultes ne doivent jamais être seuls dans une salle avec un enfant
- Les jeunes et les adultes qui ne font pas partie de l'équipe doivent quitter les vestiaires lorsque les enfants se changent ou prennent leur douche…
- Une personne représentant ou remplaçant les parents doit être présente en tout temps dans les vestiaires avec l'équipe, sauf…

Transport

- Les parents doivent eux-mêmes conduire et venir chercher les enfants âgés de moins de… lors des jeux, des séances d'exercice, etc. Les entraîneuses et entraîneurs et les arbitres ou autres officiels de l'équipe ne peuvent jamais, sauf dans des cas d'urgence mettant en danger la vie des enfants, conduire ou venir chercher des enfants autres que leurs propres enfants…

Comportement donnant lieu à une enquête disciplinaire interne

Les actes suivants…

Comportement constituant une agression sexuelle

Une agression sexuelle contre un enfant, c'est l'exploitation d'un enfant par une personne plus âgée ou plus puissante (enfant, adolescente ou adolescent ou adulte) à des fins de satisfaction sexuelle. L'agression sexuelle peut comporter ou non des contacts.

4.6 (suite)

Tel que mentionné dans *En parler...Agir maintenant!*, y a deux catégories d'agressions sexuelles : avec contact et sans contact.

Exemples d'agression avec contact :

- baisers ou étreintes à caractère sexuel
- attouchement des parties sexuelles de l'enfant ou attouchement forcé des parties sexuelles d'une autre personne
- pénétration anale ou vaginale chez un enfant avec un objet ou une partie du corps
- relations sexuelles anales ou vaginales, ou pratique forcée du sexe oral.

Exemples d'agression sans contact :

- exhibitionnisme
- outrage à la pudeur quand l'enfant se change ou prend sa douche
- messages obscènes
- projection ou distribution de films, vidéos, revues ou photos pornographiques
- participation forcée à la création de matériel pornographique
- voyeurisme forcé
- utilisation dégradante des parties sexuelles de l'enfant.

(Source : ***En parler!... Agir maintenant!***
Association canadienne de hockey,
Section 1, Chapitre 3, pp. 5-6)

4.7 Modèle de plan de prévention et de suivi des agressions sexuelles

Aspects de l'organisation	Risques indentifiés	Mesures requises	Personne responsable	Personnes associées	Échéancier	Reddition de comptes	Ressources et aide requises
AMBIANCE							
ACTIVITÉS							
STRUCTURES							
COMMUNICATIONS							

Notes : entraîneuses et entraîneurs

PROGRAMME DE PRÉVENTION
des agressions sexuelles
contre les enfants

En votre qualité d'entraîneuse ou d'entraîneur, vous jouez un rôle important dans le développement des jeunes, tant sur le terrain de sports qu'à l'extérieur. Votre influence va bien au-delà des seules activités d'une saison et de l'enseignement des techniques d'un jeu.

Vous êtes une personne de confiance. Cela est indispensable, si vous voulez réussir.

Comme les jeunes joueuses et joueurs souhaitent plaire à leur entraîneuse ou à leur entraîneur et qu'ils commencent à peine à développer la confiance et l'estime de soi, ils ont souvent du mal à refuser ce qui leur est demandé par l'entraîneuse ou l'entraîneur, qui exerce ainsi un pouvoir considérable.

La plupart utilisent ce pouvoir de façon positive et travaillent fort pour aider les jeunes à acquérir le sens du succès, l'estime de soi, la confiance et des valeurs positives.

Malheureusement, certaines personnes recherchent les occasions comme celles que procure l'entraînement pour exploiter sexuellement les jeunes. Elles savent que le fait d'être une entraîneuse ou un entraîneur signifie qu'elles peuvent exercer un pouvoir sur les jeunes et gagner leur confiance.

L'idée même qu'un de vos jeunes athlètes puisse être victime d'agression sexuelle semble impensable – voire impossible. C'est la raison pour laquelle les agressions sexuelles peuvent passer inaperçues.

Pour plus de
sécurité

QU'EST-CE QU'UNE AGRESSION SEXUELLE CONTRE UN ENFANT?

Une agression sexuelle contre un enfant peut être ainsi définie : exploitation d'un enfant par une personne plus âgée ou plus puissante (enfant, adolescente ou adolescent ou adulte) à des fins de satisfaction sexuelle. L'agression sexuelle peut comporter ou non des contacts.

Exemples d'agression sans contact :
exhibitionnisme; outrage à la pudeur quand l'enfant se change ou prend sa douche; messages obscènes; projection ou distribution de films, vidéos, revues ou photos pornographiques; participation forcée à la création de matériel pornographique; voyeurisme forcé; utilisation dégradante des parties sexuelles de l'enfant. [2]

Exemples d'agression avec contact :
baisers ou étreintes à caractère sexuel; attouchement des parties sexuelles de l'enfant ou attouchement forcé des parties sexuelles d'une autre personne; pénétration anale ou vaginale chez un enfant avec un objet ou une partie du corps; relations sexuelles anales ou vaginales, ou pratique forcée du sexe oral. [1]

QUE FAIRE SI VOUS SOUPÇONNEZ UNE AGRESSION SEXUELLE?

Aux termes de la loi, toute personne en Ontario qui a des motifs raisonnables de soupçonner qu'un enfant a besoin, ou peut avoir besoin, de protection doit le signaler directement et promptement aux autorités. En Ontario, cela veut dire en informer une société d'aide à l'enfance et, le cas échéant, la police. Vous devez aussi faire rapport au conseil d'administration de votre organisation. Mais le fait de signaler un incident à votre organisation ne vous libère pas de votre responsabilité personnelle de faire rapport aux autorités.

Si vous exercez des fonctions professionnelles ou officielles, vous avez **une obligation légale de faire rapport si vous soupçonnez un cas d'agression sexuelle, ou d'autres situations dans lesquelles un enfant peut avoir besoin de protection.**[3] Si vous négligez de faire rapport, vous êtes passible d'une amende maximale de 1 000 $.

DÉTERMINATION DES LIMITES

Les gens n'ont pas tous la même perception de leur aire individuelle, et il est donc important de fixer les limites de façon à éviter les malentendus. Il vous appartient, en qualité d'entraîneuse ou d'entraîneur, de montrer la voie pour aider votre équipe, notamment les joueuses et joueurs, les parents, les arbitres et autres officiels de l'équipe et tous les autres partenaires, à comprendre et à établir où se situent les limites appropriées de l'aire individuelle.

Les gens étant de plus en plus sensibilisés aux risques d'agression sexuelle, nous devons avoir une conscience plus vive que jamais des limites et de la nécessité de ne pas les franchir.

Voici quelques lignes directrices relatives aux limites.

[1] Woodhouse, P (1998). Abus et négligence. *En parler! ... Agir maintenant!* Section I, Chapitre 3. Association canadienne pour l'avancement des femmes, du sport et de l'activité physique, et Association canadienne de hockey. Ottawa : Association canadienne pour l'avancement des femmes, des sports et de l'activité physique, pp. 4-5

[2] Ibid, p.5

[3] Voir dépliant du ministère des Services sociaux et communautaires *Signalement des mauvais traitements et de la négligence à l'égard des enfants*, que décrit les situations (non seulement les cas d'agression sexuelle) dans lesquelles il y a obligation de faire rapport

Limites psychologiques/verbales

Les observations positives et les critiques constructives sur les performances sont importantes. Les observations négatives ou les critiques concernant la personne ne sont cependant pas acceptables et transgressent les limites psychologiques/verbales. Les entraîneuses et entraîneurs doivent critiquer la technique, et non la personne. « Gros épais! Imbécile! Idiot! » sont des propos tout à fait déplacés.

Limites sexuelles

Les entraîneuses et entraîneurs doivent souvent se tenir près des athlètes ou les toucher pour enseigner ou corriger une technique. Les entraîneuses et entraîneurs, les athlètes et les parents doivent s'entendre sur le genre de contacts nécessaires et appropriés pour un groupe d'âge précis dans un sport particulier. Tout attouchement physique qui rend l'athlète mal à l'aise est déplacé. Les entraîneuses et entraîneurs ne doivent pas se trouver dans les vestiaires ou les douches lorsque les athlètes se changent. Les enfants trop jeunes pour s'habiller après une activité sportive doivent être accompagnés par un parent.

Limites sociales

La participation à des activités qui ont un rapport avec le sport comme les remises de prix, les banquets et les barbecues en équipe sont tout à fait convenables – elle est essentielle au développement personnel et à l'esprit d'équipe. Mais les entraîneuses et entraîneurs doivent éviter les fêtes ou autres activités avec les athlètes qui n'ont aucun rapport avec le sport.

Limites physiques

Il ne faut pas oublier non plus qu'il y a des limites physiques qui exigent que les exercices ne servent qu'à développer la bonne forme physique et améliorer les techniques. Ils ne doivent jamais servir comme punition.

FRANC-JEU : CODES DE CONDUITE POUR LES ENTRAÎNEUSES ET ENTRAÎNEURS, LES JOUEUSES ET JOUEURS ET LES PARENTS

Dans un milieu qui se soucie de la sécurité, on encourage le franc-jeu, la dignité et le respect. L'existence d'un code de conduite pour tout le monde – l'organisation, les parents et les enfants eux-mêmes – contribue grandement à la sécurité. Il est de la responsabilité des entraîneuses et entraîneurs d'établir les règles de base et de fixer les normes pour leur équipe.

Les joueuses et joueurs ont droit à la protection et à l'aide nécessaires. Ils ont aussi la responsabilité (en fonction de leur âge et de leur expérience) d'assumer leur part dans la mise en place d'un milieu offrant aide et protection. Abordez avec vos joueuses et joueurs leur rôle dans le cadre de leur code de conduite – pas seulement une fois, mais pendant toute la saison. Vous pouvez peut-être insister spécialement sur une section lors de chaque séance d'entraînement. Soulignez-leur les cas où ils ne respectent pas le code, sans oublier de faire ressortir les cas où ils le respectent.

Comme le savent bien les entraîneuses et entraîneurs, les parents sont indispensables au succès d'une équipe et d'une saison. Travaillez étroitement avec les parents pour les aider à comprendre leur rôle dans la promotion d'un climat sportif sain propice à la sécurité. Leur mobilisation est la première étape indispensable.

Voici quelques règles de conduite suggérées qui contribueront grandement à promouvoir un climat de respect et de responsabilité et encouragera la sécurité dans les sports.

Code des entraîneuses et entraîneurs

En ma qualité d'entraîneuse ou d'entraîneur, je m'engage :
à respecter les autres, dans la victoire comme dans la défaite :

- en accordant un traitement juste aux joueuses et joueurs, aux parents, aux adversaires, aux entraîneuses et entraîneurs et aux arbitres et autres officiels, sans égard au sexe, à l'origine ethnique, à la couleur, à l'orientation sexuelle, à la religion, aux convictions politiques ou à la situation économique
- en orientant toutes les observations sur le rendement, et non sur la personne
- en ne critiquant jamais les autres entraîneuses et entraîneurs;

à mettre au premier rang la santé et le bien-être des athlètes :

- en collaborant avec les parents ou les tutrices ou tuteurs des athlètes, en les intéressant de près au développement de leur enfant
- en organisant des séances d'entraînement et des activités sportives qui tiennent compte des pressions scolaires exercées sur les élèves athlètes et qui favorisent leur succès scolaire
- en veillant à ce que les activités réalisées conviennent à l'âge, à l'expérience, aux aptitudes et à la condition physique des athlètes
- en collaborant avec les médecins praticiens autorisés à la gestion générale de la santé physique et psychologique des athlètes
- en reconnaissant et en acceptant le moment approprié pour diriger les athlètes vers d'autres entraîneuses ou entraîneurs ou d'autres spécialistes des sports, et en faisant passer les objectifs des athlètes
  avant les miens;

à servir de modèle :

- en présentant des normes personnelles élevées
- en ne faisant pas usage et en ne tolérant pas l'usage de drogues, d'alcool et de tabac et en décourageant en tout temps leur usage par les athlètes, ainsi que l'usage d'autres drogues interdites qui améliorent les performances
- en évitant les paroles grossières, injurieuses, de harcèlement ou autrement blessantes;

à faire preuve de vigilance à l'égard des agressions et à promouvoir un environnement sécuritaire :

- en faisant rapport aux autorités de tout soupçon de cas d'agression sexuelle (et d'autres situations où un enfant peut avoir besoin de protection, comme la négligence) et en signalant la situation au conseil
- en évitant toute parole et tout comportement qui constituent une forme de harcèlement ou d'agression
- en éduquant les athlètes sur leur responsabilité de contribuer à créer un environnement sécuritaire.

Code des joueuses et joueurs

En ma qualité de joueuse ou joueur, je m'engage :

- à jouer franc-jeu en respectant les règles et l'esprit du jeu
- à respecter mes camarades de jeu, mes entraîneuses et entraîneurs, les arbitres et autres officiels et mes adversaires
- à faire de mon mieux pour jouer mon rôle de membre d'une équipe
- à ne jamais oublier que l'important n'est pas de gagner, mais qu'il est tout aussi important de m'amuser, d'améliorer mes aptitudes, de me faire des amis et de faire de mon mieux
- à reconnaître le bon jeu et les bonnes performances, tant dans mon équipe que chez mes adversaires
- à participer aux activités parce que je le veux, et non pas simplement parce que mes parents ou mes entraîneuses ou entraîneurs le souhaitent
- à maîtriser mes mouvements d'humeur – les bagarres et les injures gâtent le plaisir de tout le monde
- à ne pas oublier que les entraîneuses et entraîneurs et les arbitres et autres officiels sont ici pour m'aider, à accepter leurs décisions et à les respecter.

Code des parents

En ma qualité de père ou mère d'une joueuse ou d'un joueur, je m'engage :

- à ne pas oublier que mon enfant participe au sport pour son plaisir, et non pour le mien
- à encourager mon enfant à respecter les règles du jeu et à résoudre les conflits sans violence ou hostilité
- à enseigner à mon enfant qu'il est tout aussi important de faire de son mieux que de gagner, pour que mon enfant ne se sente jamais anéanti par l'issue d'un jeu ou d'une activité
- à faire en sorte que mon enfant ait chaque fois l'impression d'avoir remporté une victoire en le félicitant pour avoir livré une compétition loyale et fait des efforts soutenus
- à ne jamais me moquer de mon enfant ou d'un autre enfant ou crier après eux pour avoir fait une erreur ou perdu une compétition
- à ne jamais oublier que les enfants apprennent surtout par l'exemple, et à applaudir les bonnes performances de l'équipe de mon enfant et de ses adversaires
- à ne jamais obliger mon enfant à participer aux sports
- à ne jamais contester publiquement le jugement ou l'honnêteté de l'arbitre, et à faire connaître mes inquiétudes aux autorités pertinentes
- à témoigner du respect et de la reconnaissance à l'égard des entraîneuses et entraîneurs bénévoles et des autres responsables qui consacrent leur temps et leur énergie à offrir des activités sportives permettant à mon enfant de se développer.

PLAN DE MATCH DES ENTRAÎNEUSES ET ENTRAÎNEURS POUR LE PROGRAMME Pour plus de sécurité

1. Apprenez bien les règles et mettez en pratique le code de conduite des entraîneuses et entraîneurs.
2. Découvrez ce qu'est une agression sexuelle et mettez tout en œuvre pour qu'il ne s'en produise pas dans votre équipe.
3. Lorsque vous soupçonnez ou avez des raisons de croire qu'un enfant peut avoir besoin de protection, en raison d'une agression ou d'une négligence, signalez le cas. Sachez à qui vous adresser et comment procéder.
4. Connaissez bien et remplissez vos responsabilités, définies par votre club ou votre organisation.
5. Faites connaître aux joueuses et joueurs le Code de conduite des joueuses et joueurs, et à leurs parents le Code de conduite des parents.
6. Communiquez régulièrement avec vos joueuses et joueurs et leurs parents pendant toute la saison, pour que tout le monde connaisse bien les règles et les attentes.
7. Amusez-vous bien!

Des sections de cette brochure ont été adaptées du document **Sport Safe, BC Coach's Guide**

BIBLIOGRAPHIE

Pour plus de sécurité – Programme de prévention des agressions sexuelles contre les enfants. Manuel destiné aux organisations sportives de l'Ontario. Toronto, ON : Ministère du Tourisme, de la Culture et des Loisirs, 2002.

En parler!... Agir maintenant! Association canadienne pour l'avancement des femmes, du sport et de l'activité physique, et Association canadienne de hockey. 1998. Ottawa.

Sport Safe – Protecting BC's Children. Vancouver, British Columbia: Ministry of Small Business, Tourism and Culture, 1997.

Safety Requires Teamwork. Ottawa, ON: Association canadienne de hockey, 1997.

Fair Play Means Safety For All. Ottawa, ON: Association canadienne de hockey, 1997.

Coaching Code of Ethics. Ottawa, ON: Association canadienne des entraîneurs, 1994.

Straight Talk About Children and Sports. LeBlanc, Janet and Dickson, Louis: Straight Talk About Children and Sport: Advice for Parents, Coaches, and Teachers. Gloucester, ON: Association canadienne des entraîneurs, 1996.

Analyse de poste

(Utilisation du formulaire ANALYSE DE POSTE POUR LA PRÉSÉLECTION ©Lorraine Street 1997, 1998, 1999.)

Titre du poste _____

1) ANALYSER LE POSTE

A. Décrire les joueuses et joueurs ou les participantes et participants

i. Décrire les joueuses et joueurs ou les participantes et participants

ii. Indiquer leurs caractéristiques et en quoi ils sont vulnérables

B. Décrire les activités du poste

i. Quelle est la nature du poste?

ii. Activités physiques effectives – Que fait la personne qui occupe ce poste? Quelles sont les tâches qui doivent être exécutées à ce poste?

C. Décrire les contextes dans lesquels se déroulent ces « activités »

D. Comment le poste est-il supervisé?

i. Qui supervise ce qui se passe entre la personne titulaire du poste et les joueuses et joueurs ou les participantes et participants?

ii. Comment est assurée la supervision active des personnes titulaires du poste? La supervision est-elle fréquente? Qui l'assure? Par quels moyens?

2) RÉALISER UNE ÉVALUATION DES RISQUES DU POSTE

A. Évaluer ce qui peut aller de travers

Quelles sont les choses qui pourraient aller de travers? Quels sont les préjudices qui pourraient être causés? Quels sont les risques présents en raison des caractéristiques des joueuses et joueurs, des activités en cause, des contextes et de la supervision? Si quelque chose n'allait pas bien ou si quelqu'un subissait un préjudice, cela pourrait-il avoir des conséquences graves?

- Lésion corporelle (traumatisme physique)
- Dommage à la personne
- Perte de la réputation
- Perte financière
- Dommage matériel

B. Indiquer les mesures en regard des risques définis

Qu'est-ce qui peut être fait pour modifier la façon dont ce « travail » est effectué ou les circonstances qui l'entourent, afin de réduire les risques au minimum?

(Suite)

3) À PARTIR DES RÉPONSES AUX QUESTIONS 1 ET 2, DÉTERMINER LES QUALITÉS REQUISES POUR CE POSTE : Qu'est-ce que nous avons besoin de savoir sur chaque candidate ou candidat en vue de réaliser une présélection satisfaisante **pour ce poste?**

Qualités requises (indiquer toutes les qualités requises qui sont indispensables pour exercer les fonctions du poste)

i.
ii.
iii.
iv.
v.

4A. DÉTERMINER LES MOYENS APPROPRIÉS DE PRÉSÉLECTION AVANT EMBAUCHE POUR CE POSTE

Qualités requises	Moyens de présélection avant embauche
Compétences	
Réputation	
Aptitude à travailler avec les enfants, etc.	

4B. POUR QUELLES RAISONS POURRIONS-NOUS DE FAÇON LÉGITIME ÉLIMINER DÈS LA PRÉSÉLECTION UNE PERSONNE CANDIDATE À CE POSTE AVANT EMBAUCHE ?

Voici les questions essentielles que l'organisation doit se poser :

i. Les qualités requises pour le poste sont-elles essentielles? (Sont-elles nécessaires pour le poste?)
ii. Sont-elles raisonnables?
iii. Sont-elles justifiées? (Est-ce que notre organisation exige telle ou telle condition en toute bonne foi, ou parce que nous cherchons à éliminer certaines personnes à la présélection?)
iv. Pourrions-nous accepter une personne ayant des besoins particuliers ou présentant certaines caractéristiques? (p. ex. Est-ce qu'une personne présentant un handicap pourrait, avec de l'aide, faire un travail particulier?)

5) DÉTERMINER LES MOYENS APPROPRIÉS DE PRÉSÉLECTION APRÈS EMBAUCHE POUR CE POSTE (moyens qui nous aideront à faire la présélection permanente qui est nécessaire et pertinente pour ce poste, en vue de s'assurer que la personne concernée manifeste toujours les qualités requises et les caractéristiques indiquées à la question 3)

Critères	Moyens de préselection après embauche
Compétences	
Réputation	
Aptitude à travailler avec les enfants, etc.	